Rok II LUTY 1939 Nr 2

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU DRUGIEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

Za treść wywodów odpowiadają autorzy.

Dr Paweł Piwczyński

OBOWIĄZEK PONOSZENIA KOSZTÓW PIERWSZEJ POMOCY LECZNICZEJ W NAGŁYCH WYPADKACH PRZY PRACY.

1. Zagadnienie organizacji pierwszej pomocy leczniczej w nagłych wypadkach przy pracy posiada z różnych przyczyn bardzo doniosłe znaczenie. Pamiętać trzeba, że wiele osób traci życie lub staje się inwalidami nie tyle dlatego, że uległo wypadkowi lub nagle zachorowało, ile wskutek błędów albo opóźnienia w udzielaniu pomocy. Toteż ze stanowiska higieny pracy konieczne jest racjonalniejsze zorganizowanie pierwszej pomocy w zakładach pracy. Zagadnienie to posiada z kolei znaczenie pod kątem przygotowania obronnego zakładów pracy na wypadek wojny, gdyż oczywiście każda placówka — punkt pierwszej pomocy spełni w odpowiedniej chwili powierzone jej zadanie, a równocześnie zapewni wyszkolenie odpowiedniej liczby sanitariuszy spośród robotników zakładów pracy.

Na tle całokształtu tego zagadnienia w ostatnich latach wynikały wątpliwości, na kim ciąży obowiązek organizowania i utrzymywania punktów ratunkowych przy zakładach pracy — a w szczególności czy na pracodawcach, czy też na ubezpieczalniach społecznych.

W praktyce zachodzą przypadki, że pracodawcy występują wobec ubezpieczalni społecznych z żądaniem organizowania takich punktów ratunkowych, a nawet stałego pogotowia lekarskiego przy zakładach pracy, gdy z drugiej strony ubezpieczalnie społeczne twierdzą, że obowiązek organizowania wewnątrz zakładu pracy tego rodzaju pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy obciąża pracodawców. Zagadnienie to nie jest tylko problemem kosztów organizacji odnośnych punktów ratunkowych, ale łączy się z dalszą bardzo skomplikowaną kwestią prawną ewentualnego regresu instytucji ubezpieczeń społecznych w stosunku do pracodawców w przypadku, gdy w zakładach nie ma minimalnych środków niezbędnych do niesienia pierwszej pomocy leczniczej w nagłym wypadku, a wskutek wypadku przy pracy, przy którym nie udzielono niezbędnej pomocy, ubezpieczony doznał dużej szkody, zaś instytucja ubezpieczeniowa musiała ponieść znaczne dodatkowe świadczenia.

Poza wspomnianymi dwoma czynnikami liczyć się należy z czyn-

nikiem trzecim, a mianowicie czynnikiem nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy, jakim jest inspekcja pracy; oczywiście bowiem przestrzeganie wykonania przez pracodawców, ciążącego ewentualnie na pracodawcach obowiązku organizacji pierwszej pomocy leczniczej w nagłych wypadkach przy pracy obciążałoby inspektorów pracy. Można by twierdzić, że jeżeli inspektorzy pracy nie wysuwają pod adresem pracodawców postulatu zorganizowania stacji pierwszej pomocy, tym samym legalizują pośrednio brak obowiązku po stronie pracodawców do organizowania tej pomocy, co mogłoby przesądzać o przerzuceniu tego obowiązku na instytucje ubezpieczeń społecznych.

W praktyce zagadnienie pierwszej pomocy jest rozwiązywane rozmaicie, czasem w drodze osobnych umów ubezpieczalni z pracodawcami.

Jest aksjomatem, nie wymagającym osobnego dowodzenia, że pierwsza pomoc w ogóle musi być należycie zorganizowana czy kosztem pracodawców, czy też kosztem instytucji ubezpieczeń społecznych, gdyż brak pierwszej pomocy nie tylko zwiększałby straty społeczne i gospodarcze, lecz w ogóle podważałby celowość całej akcji ubezpieczeniowej oraz przeczyłby racjonalnym wymaganiom, jakie postawić należy zarówno akcji ubezpieczeniowej, jak i akcji ochrony pracy.

Zagadnienie pierwszej pomocy może być również przedmiotem analizy ze stanowiska gospodarczego, gdyby chodziło o zorientowanie się w kosztach tej akcji i stratach materialnych, jakie brak takiej akcji powoduje. Zagadnienie to nadaje się również do szczegółowych studiów ze stanowiska medycyny społecznej, a to w celu opracowania najlepszych wskazań, jak pod względem techniczno-medycznym organizacja pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy winna być postawiona. Uwagi niniejsze mają na celu znacznie węższe ujęcie zagadnienia, a mianowicie — z pominięciem faktycznego układu stosunków — analizę ściśle prawną, zmierzającą do naświetlenia, kogo obciąża obowiązek pierwszej pomocy, czy i w jakiej postaci obowiązek ten jest sformułowany w przepisach oraz w jaki sposób realizacja tego obowiązku ma być w praktyce w oparciu o powołane przepisy przestrzegana — przy pośrednim tylko zbadaniu racjonalności przepisów dotychczasowych.

2. Badając sprawę pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy w zakładach pracy, w których istnieje poważne ryzyko tych wypadków, należy dążyć do przeprowadzenia w sposób logiczny linii demarkacyjnej obowiązków pracodawców i instytucji ubezpieczeń

społecznych, w szczególności odróżniając ryzyko obciążające pracodawcę od tzw. ryzyka pracy, czyli tych wypadków losowych, jakie w życiu pracownika mogą wynikać. Można próbować bronić tezy, że pracodawca własnym sumptem i wysiłkiem powinien wewnątrz swego zakładu dać taką pomoc swoim pracownikom na miejscu, jaką gwarantować winny współczesne wymagania techniki nie tylko na rzecz tych pracowników, lecz na rzecz każdej osoby, pozostającej w rejonie, w którym grozi niebezpieczeństwo. Przypomnieć trzeba, że współczesne założenia odpowiedzialności za szkodę według prawa cywilnego ryzyko tej szkody w dużej mierze przenoszą na przedsiębiorcę używającego sił przyrody, a miarą tej tendencji są postanowienia art. 152 i 153 k. z., w myśl których „właściciele przedsiębiorstw lub zakładów, wprawianych w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, wody itp.)... odpowiadają za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu". Jak stwierdzają motywy ustawodawcze, w przypadku tym zachodzi potrzeba odstąpienia od zasady winy, niebezpieczeństwa bowiem tkwiące w nowoczesnych urządzeniach technicznych są groźne nie tylko w przypadkach złego zamiaru lub niedbalstwa, lecz nawet przy zupełnie prawidłowym ruchu i wysokim stopniu staranności. Motywy te brzmią: „gdy przedsiębiorstwa takie najczęściej mają wielkie znaczenie dla życia społecznego, zabronić ich nie można, nie pozostaje więc nic innego, jak rozszerzenie ich odpowiedzialności za szkody ruchem ich wywołane poza granice wskazane zasadą winy... od takich przedsiębiorstw... wymagać można słusznie, ażeby, właśnie ze względu na ten niebezpieczny charakter urządzeń swoich, dokładały nie tylko staranności wymaganej w ogólnym obrocie, lecz wytężały swe usiłowania w kierunku zapobiegania wszelkim wypadkom aż do granicy tego, co w ogóle zarządzeniami ludzkimi osiągnąć się daje, a więc do tego, co dziś powszechnie rozumiane bywa przez tzw. siłę wyższą..." (patrz Till — Motywy do art. 97 projektu części ogólnej k. z.).

Wskazane przesłanki świadczą, że współczesne ustawodawstwo cywilne wyraźnie rozszerza pojęcie ryzyka zawodowego przedsiębiorstwa. Szczególnie rozwinięty jest kompleks norm o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o inspekcji pracy, wskazujących, jakie środki powinny być przedsiębrane, aby pracownicy nie doznawali szwanku w związku z udziałem ich w procesach produkcyjnych. Całe założenie tego systemu sprowadza się do tezy, że nagromadzenie zespołu środków zapewniających ochronę życia i zdrowia pracowników w zakła-

dzie pracy obciąża pracodawcę. Jeżeli więc w zakładzie pracy zachodzą dość częste uszkodzenia zdrowia pracujących o szczególnym typie, jest właśnie rzeczą pracodawcy przygotowanie na miejscu odpowiednich środków zarówno zapobiegawczych, jak i leczniczych, związanych z danym rodzajem produkcji. W ten sposób do zakresu wymagań w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy, obciążających pracodawcę, należałoby w równej mierze tworzenie urządzeń ochronnych (np. siatek zabezpieczających na maszynach), jak udzielanie ubrań ochronnych (jeżeli są potrzebne), przydział pewnych środków zapobiegawczych (np. w niektórych hutach ołowianych rozdawanie na koszt pracodawcy mleka celem przeciwdziałania zatruciu związkami ołowiu), jak wreszcie posiadanie na miejscu apteczki podręcznej w zależności od rodzaju produkcji i rozmiarów zakładu pracy, a nawet w razie większego nasilenia wypadków przy pracy posiadanie stałego punktu ratunkowego z zabezpieczonymi dyżurami sanitariuszów bądź z zewnątrz, bądź spośród wyszkolonych odpowiednio pracowników, nie wyłączając zapewnienia w razach nagłych doraźnych dojazdów lekarzy.

Należy mieć na uwadze, że cechą istotną wydarzeń, które wywołują potrzebę pierwszej pomocy, jest konieczność udzielenia natychmiastowej pomocy przy niemożności przewidzenia miejsca, czasu i osoby będącej jej przedmiotem. Tych właśnie sytuacyj dotyczy m. in. art. 247 kodeksu karnego, który stanowi, że „kto nie udziela pomocy człowiekowi, znajdującemu się w położeniu, grożącym bezpośrednio niebezpieczeństwem dla życia, mogąc to uczynić bez narażenia siebie lub osób bliskich na niebezpieczeństwo osobiste, podlega karze więzienia do lat 3-ch lub aresztu do lat 3-ch".

3. Zagadnienie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy nie jest sprawą, która wyłoniła się i została rozwiązana dopiero w polskim ustawodawstwie powojennym. Raczej przeciwnie — uznać należy, że sprawa ta została przez polskie ustawodawstwo ochronne zaniedbana, natomiast właśnie przepisy zaborcze zagadnienie to szczegółowo normowały.

A. *Na obszarze byłej dzielnicy rosyjskiej,* nie wyłączając województw wschodnich, obowiązywały w szczególności tzw. „przepisy o środkach bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót w zakładach przemysłu fabrycznego", wydane przez Główny Urząd do Spraw Fabrycznych i Górniczo-Hutniczych w dniu 19 lutego 1913 r. zatwierdzone przez Ministra Handlu i Przemysłu 31 marca 1913 r. (Zbiór praw i rozporządzeń rządowych, poz. 1515). Przepisy te stanowiły

normy wymagań, jakich przestrzegać miała inspekcja fabryczna w poszczególnych zakładach. Przepisy te stanowiły więc szczegółowe normy z zakresu bezpieczeństwa pracy i określały dokładnie obowiązki pracodawców. Obowiązki te w oparciu o powołane przepisy stanowiły niewątpliwie obciążenie przedsiębiorstwa, przy czym nie wchodziło w rachubę żadne przekazanie tych obowiązków innym instytucjom społecznym lub publicznym, w szczególności instytucjom ubezpieczeniowym. Przepisy te w art. 30 stanowiły, że „w każdym zakładzie przemysłowym winny być przy udzielaniu pierwszej pomocy w razie nieszczęśliwych wypadków i nagłych zasłabnięć stosowane wszelkie środki ustanowione przepisami wydanymi przez Radę do Spraw Ubezpieczenia Robotników". Okoliczność, że w postanowieniu tym powołano Radę do spraw ubezpieczenia robotników, była spowodowana tym, że właśnie Rada ta mogła najlepiej ustalić zakres środków zapobiegawczych i ratunkowych w ścisłej koordynacji z działalnością instytucji ubezpieczeniowych.

W związku z postanowieniem tym Rada do spraw ubezpieczenia robotników przepracowała odnośne postanowienia i wydała „przepisy odnośnie urządzenia i utrzymania zakładów leczniczych dla uczestników kas chorych, a także odnośnie norm pomocy leczniczej". Te ostatnie przepisy zostały ogłoszone w czasopiśmie urzędowym, noszącym nazwę „Wiadomości Rady do spraw ubezpieczenia robotników" („Izwiestia Sowieta po diełam strachowania raboczych"). Czasopismo to, będące publikacją oficjalną, noszącą na karcie tytułowej i na okładce orła rosyjskiego oraz naddruk świadczący, iż jest ono wydawnictwem Ministerstwa Handlu i Przemysłu, podaje w numerze 3 z r. 1914 szczegółowy przebieg prac powołanej Rady nad wspomnianymi przepisami, po czym cytuje tekst ostateczny w brzmieniu zatwierdzonym przez Ministra Handlu i Przemysłu w dn. 15 czerwca 1913 r. Tak więc, obrazując historię powstania tych przepisów, Rada stwierdza, że poświęcone były przepisom tym posiedzenia w dn. 13.XII.1912 r., 23 i 26.I.1913 r. oraz w dn. 27.IV.1913 r., na którym nastąpiło ostateczne uchwalenie przepisów. Szczegółowy opis dyskusji nad przepisami świadczy, że w składzie Rady zachodziły dość istotne rozbieżności. Rada wyłoniła specjalną podkomisję, która przedstawiła swoje wnioski, przepisy te były przekazywane do dodatkowego zbadania Radzie do spraw lekarskich itd. Zasługuje na wzmiankę okoliczność, że w składzie Rady tej m. in. uczestniczył czynnie przy opracowaniu powołanych przepisów p. A. A. Wierzbicki.

Wspomniane przepisy początkowo były zbudowane pod kątem wyłącznie ubezpieczeniowym, a więc dotyczyły raczej zagadnień pomocy leczniczej poza zakładem pracy, jednak w związku z dyskusją i w wyniku wniosków wyłonionej przez Radę komisji Rada uznała za konieczne właśnie rozwinięcie tych przepisów w zakresie postanowień o pierwszej pomocy. Tak więc sprawozdanie Rady na str. 14 zawiera następujące uwagi:

„...Rada zatrzymała się na następujących przedstawionych przez Komisję wnioskach co do zmiany omawianego projektu:

„1. Przy nieszczęśliwych wypadkach i nagłych zachorowaniach niezwykle często staje się niezbędne przed udzieleniem pierwszej pomocy leczniczej okazanie tzw. szybkiej pomocy, która może być udzielona nawet i przez osobę nie należącą do personelu medycznego, jednak dla okazania której jest niezbędne istnienie w niedalekiej odległości od miejsca, w którym zaszło zachorowanie lub nieszczęśliwy wypadek, odpowiednich środków medycznych. Z tych względów Komisja uznała za pożyteczne uzupełnienie przepisów nowym artykułem 6-ym, według którego każde przedsiębiorstwo powinno być zaopatrzone w dostatecznej ilości w niezbędne dla okazania szybkiej pomocy środki medyczne (opatrunkowe, powstrzymujące upływ krwi i inne). Przy tym, zdaniem Komisji, sporządzenie zestawienia tych środków należałoby pozostawić lekarzowi zakładu pracy...

„3. W art. 10 Komisja uznała za celowe wyjaśnić, że przedsiębiorstwa winny być zaopatrzone w niezbędne środki do wygodnego przenoszenia i przewożenia chorych na wypadek, gdy chory nie może poruszać się własnymi siłami.

„4. W art. 11 Komisja włączyła polecenie, aby pierwsza pomoc mogła być okazywana tylko przez felczera lub felczerkę wyłącznie w razie nieobecności lekarza. Przy tym należałoby omówić, że pod pojęciem felczera w rozumieniu niniejszych przepisów należy rozumieć wyłącznie felczera wyszkolonego, czyli posiadającego dyplom o ukończeniu odpowiedniego specjalnego zakładu naukowego, a nie sanitariusza kompanijnego („rotnawo“) itd.“.

Przechodząc z kolei do treści samych przepisów wyjaśnić należy, że ich konstrukcja związana była z ówczesnym systemem ubezpieczeniowym, który polegał na zabezpieczeniu przez pracodawców wszelkiej pomocy leczniczej swoim pracownikom własnym kosztem, przy czym tworzone kasy chorych miały za zadanie udzielanie takiej pomocy w wyniku umowy z pracodawcą, pracodawca bowiem mógł we własnym zakresie pomoc taką organizować. Okoliczność ta spra-

wia, że w powołanych przepisach mieszczą się zarówno takie postanowienia, które mają charakter ubezpieczeniowy, a wskutek tego od dawna już na ziemiach polskich nie obowiązują, jak i postanowienia dotyczące pierwszej pomocy w nagłych wypadkach pozostające nadal w mocy. Utrzymanie w mocy postanowień o pierwszej pomocy nastąpiło zresztą na mocy wyraźnych tekstów ustaw polskich, co omówione jest poniżej.

Pierwszej pomocy w nagłych wypadkach w powołanych przepisach dotyczą praktycznie postanowienia art. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 16. Jest celowe podanie pełnego brzmienia tych przepisów:

„6. Każde przedsiębiorstwo winno być zaopatrzone w dostatecznej ilości w środki medyczne niezbędne dla okazania pierwszej (szybkiej) pomocy (opatrunkowe, powstrzymujące krwotoki itp.), których wykaz sporządza lekarz przedsiębiorstwa (art. 16).

„7. Wstępna pomoc lecznicza przy nagłych zachorowaniach i nieszczęśliwych wypadkach winna być zapewniona członkom kasy bądź przy samym zakładzie, bądź poza nim, jednak pod warunkiem, że pomoc ta będzie dostarczona w dostatecznie szybkim czasie.

„8. Dla okazania pierwszej pomocy leczniczej członkom kasy przy liczbie robotników poniżej 100 osób powinno być przeznaczone odpowiednio urządzone miejsce, przy liczbie robotników ponad 100 osób powinien być przeznaczony specjalny jasny i dostatecznie obszerny pokój. W pomieszczeniu przeznaczonym dla udzielania doraźnej pomocy lekarskiej powinien znajdować się leżak, całkowicie zaopatrzony i w pełnej sprawności, przy czym w przedsiębiorstwach z liczbą robotników ponad 100 powinna istnieć możność natychmiastowego dostawienia w tymże pomieszczeniu w razie konieczności jeszcze co najmniej dwóch takich leżaków.

„9. Pomieszczenia dla okazania pierwszej pomocy leczniczej winny być zaopatrzone w dostatecznej ilości w niezbędne dla tej pomocy środki lecznicze. Wykaz tych środków sporządza lekarz przedsiębiorstwa.

„10. Przedsiębiorstwa winny być zaopatrzone w odpowiednie środki do dogodnego przenoszenia lub przewożenia w przypadkach, gdy chory nie może poruszać się o własnych siłach.

„11. Doraźna pomoc lekarska może być udzielana przez felczera (wykwalifikowanego z ukończoną szkołą) lub felczerkę tylko w przypadku braku lekarza.

„12. W przedsiębiorstwach liczących nie mniej niż 500 robotni-

ków winien stale znajdować się felczer (z ukończoną szkołą) lub felczerka...".

B. Odnośnie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy *na obszarze województw małopolskich* obowiązywało postanowienie zawarte w rozporządzeniu kierownika Ministerstwa Handlu z dnia 23 listopada 1905 r. w sprawie ogólnych przepisów o ochronie życia i zdrowia robotników, które brzmiało:

„§ 97. Pomoc doraźna. W każdym większym zakładzie i w takich, gdzie robotnicy są w wyższym stopniu narażeni na niebezpieczeństwo, powinny znajdować się materiały potrzebne do niesienia pierwszej pomocy (opaski, środki tamujące krew, środki krzepiące, dezynfekcyjne itp.), a w razie potrzeby nosze. Kierownicy ruchu i organa dozoru powinni dokładnie umieć je stosować" (Dz. U. PL. 167).

C. Najbardziej skomplikowany może stan prawny zachodził *na obszarze województw zachodnich.* Mianowicie ustawa o ubezpieczeniu od wypadków z 1885 r., później inkorporowana przez Ordynację Ubezpieczeniową Rzeszy z r. 1911, przewidywała istnienie tzw. spółek zawodowych („Berufsgennossenschaften"), czyli związków przedsiębiorstw poszczególnych gałęzi przemysłu, powoływanych celem wzajemnego ubezpieczenia się przedsiębiorców od ryzyka odpowiedzialności za nieszczęśliwe wypadki przy pracy. Spółki te — poza czynnościami ściśle ubezpieczeniowymi — miały nadto *obowiązek* (§ 848 Ord. Ub.) „wydawania potrzebnych przepisów... o urządzeniach i zarządzeniach, które członkowie (czyli przedsiębiorcy) mają wprowadzić w swoich przedsiębiorstwach w celu zapobiegania wypadkom...". Przepisy te, oparte na ustawie, miały pełną moc wykonawczą pod sankcją kary (§ 851 Ord. Ub.), co więcej zaś, jak tc przedstawiono poniżej, pociągały nawet odpowiedzialność cywilną z tytułu regresów; tym samym należy przepisy te uważać za pełnowartościową normę wiążącą prawa państwowego, a nie za wewnętrzne uchwały spółki prywatnej. Otóż przepisy te były wydawane dla poszczególnych przemysłów w różnych okresach. Wymagały one dla swej ważności uprzedniego przedstawienia projektu przepisów przed powzięciem uchwały przez spółkę zawodową oraz późniejszego zatwierdzenia przez Urząd Ubezpieczeń Rzeszy. Przepisy te zawierały wśród licznych postanowień w różnym zresztą brzmieniu, przystosowanym do odpowiednich gałęzi przemysłu, pewne zasady z zakresu doraźnej pomocy. Nad przestrzeganiem tych przepisów czuwali osobni inspektorzy bezpieczeństwa, którzy mogli być ustanawiani przez spółki zawodowe, a w przypadku konieczności wymie-

rzenia kary — karę taką orzekała spółka zawodowa, oczywiście z ustawowej delegacji państwa.

Postanowienia o pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy zawierają m. in. następujące przepisy spółek zawodowych:

1) przepisy spółki zawodowej kamieniarzy z 30.VI.1893 dotyczące pracy w kamieniołomach i rudokopach odkrywkowych,
2) przepisy tejże spółki z tejże daty dotyczące pracy w kamieniołomach podziemnych,
3) przepisy dla strycharzy i dla pracujących na torfowiskach,
4) przepisy dla robotników zatrudnionych przy produkcji lub użyciu szkła,
5) przepisy dla robotników zatrudnionych przy obróbce metali szlachetnych i nieszlachetnych,
6) przepisy dla kowali,
7) przepisy dla monterów instalacyjnych, mechaników precyzyjnych i elektrotechników,
8) przepisy tejże spółki zawodowej dla innych pracowników zakładów elektrotechnicznych i mechaniki precyzyjnej,
9) przepisy śląskiej spółki zawodowej metalowców, pracowników zakładów montażowych i konstrukcji żelaznej,
10) przepisy dla pracowników zakładów włókienniczych itp.

Ogółem zbiorów takich przepisów jest 33. Treść postanowień poświęconych pierwszej pomocy w nagłych wypadkach jest różna, wszakże pewne postanowienia powtarzają się. Teksty odnośnych przepisów zostały ogłoszone w Nr 5 Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych na str. 302—309 z r. 1938. Cytujemy poniżej jedynie typowe postanowienia o pierwszej pomocy spółki dla przemysłu spożywczego:

„§ 32. Każdy zakład powinien wywiesić na odpowiednim miejscu co najmniej jedną tablicę z ogólnie zrozumiałym opisem, ilustrowanym odnośnymi rysunkami, sposobów niesienia pierwszej pomocy w wypadkach.

§ 33. Każdy zakład winien posiadać przygotowany nieodzowny materiał opatrunkowy, zabezpieczony przed zanieczyszczeniem.

§ 34. W każdym większym zakładzie winna się znajdować odpowiednia liczba, odpowiadająca jego rozmiarom i charakterowi, zawczasu przez lekarza wyszkolonego personelu pomocniczego w niesieniu pierwszej pomocy przy wypadkach.

§ 35. Należy zwrócić uwagę na to, ażeby poszkodowany bezzwłocznie przerwał pracę do czasu, dopóki otwarta rana nie zostanie zabezpieczona za pomocą odpowiedniego opatrunku.

Zadaniem personelu pomocniczego jest nieść pomoc poszkodowanemu. Należy mu również zapewnić bezzwłoczną pomoc lekarską.

§ 36. Jeśli poszkodowani na skutek wypadku zostali opatrzeni przez lekarza, a ich niezdolność do pracy trwała dłużej niż 3 dni, winni być do niej dopuszczeni, przy nasuwających się wątpliwościach nie wcześniej, aż lekarz stwierdzi, że zdolność do pracy została im ponownie przywrócona".

4. Taki stan rzeczy zastała na ziemiach polskich ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby. Ustawa ta zniosła oczywiście wszystkie przepisy zaborcze w zakresie ubezpieczenia chorobowego, jednak, jak to wynika z wyraźnego postanowienia art. 109, pozostawiła w mocy wszystkie przepisy zaborcze odnośnie doraźnej pomocy w nagłych wypadkach. W szczególności powołany art. 109 stanowił, że „przepisy, dotyczące obowiązku dostarczania przez pracodawców pomocy lekarskiej pracownikom, nie mają zastosowania do pracowników korzystających od chwili zgłoszenia ich do kas chorych z ubezpieczenia na mocy ustawy... *Nie dotyczy to obowiązku okazywania doraźnej pomocy w nagłych wypadkach*".

Powołany przepis pozostawił więc w mocy zarówno cytowane przepisy ustaw rosyjskich, jak przepis rozporządzenia austriackiego oraz wszystkie przepisy o doraźnej pomocy, zawarte w zbiorach, wydawanych przez niemieckie spółki zawodowe. Można by tu postawić pytanie, czy zagadnienie doraźnej pomocy w nagłych wypadkach zostało rozwiązane w powołanym art. 109 sposobem konstytutywnym, czy też konserwacyjnym, a więc czy przepis ten dopiero ustanowił nowy obowiązek pracodawców do okazywania doraźnej pomocy pracownikom w nagłych wypadkach, czy też tylko utrzymał ten obowiązek istniejący na mocy przepisów, które poprzednio obowiązywały. Otóż treść cytowanych przepisów zaborczych w zakresie doraźnej pomocy świadczy, iż nowego obowiązku ustanawiać nie trzeba było. W dalszym ciągu należy zwrócić uwagę, że odnośne postanowienie zawarte jest tylko w klauzuli derogacyjnej — w przepisie końcowym, co przemawia za tym, iż chodzi tylko o określenie, które dawne przepisy obowiązują, a które wygasły. Wreszcie wydaje się najzupełniej wątpliwe, aby intencją ustawodawcy w 1920 r. oprócz nakładania na pracodawców składki było również nałożenie na nich nowych obowiązków w zakresie udzielania doraźnej pomocy. Przeciwnie — ze wszystkich cytowanych założeń można wnioskować, że przepis art. 109 ustawy z dnia 19 maja 1920 r. miał tylko charakter

konserwacyjny. Pociąga to dalsze konsekwencje tego rodzaju, iż wygaśnięcie przepisu art. 109 ustawy z 19 maja 1920 r. wraz z całą tą ustawą bynajmniej nie świadczy, że upadły obowiązki pracodawców do udzielania doraźnej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy. Należy tu również mieć na uwadze brzmienie klauzuli derogacyjnej w ustawie o ubezpieczeniu społecznym, zawartej w jej art. 316, przepis ten bowiem stanowi, że „z chwilą wejścia w życie ustawy niniejszej tracą moc obowiązującą dotychczasowe przepisy, *odnoszące się do spraw, unormowanych tą ustawą...*" ponieważ zaś ustawa o ubezpieczeniu społecznym zagadnienia doraźnej pomocy w nagłych wypadkach nie rozwiązała, przeto istnieje w zasadzie podstawa do twierdzenia, iż pozostały w mocy nadal zaborcze przepisy o doraźnej pomocy.

5. Z kolei należy rozważyć pewne dalsze zmiany wynikające z ustawodawstwa polskiego, które mogłyby mieć swoje znaczenie dla zagadnienia pierwszej pomocy.

Pierwsze modyfikacje ustawodawstwa polskiego, odnoszące się do cytowanych poprzednio przepisów, zawarte były w postanowieniach wydanych specjalnie dla dzielnicy pruskiej. Mianowicie wspomniane spółki zawodowe dzielnicy pruskiej zostały zniesione rozporządzeniem z 12 kwietnia 1921 r. (Dz. Urz. Min. b. dz. Prus. Nr 16, poz. 101), które ustanowiło Ubezpieczalnię Krajową, przy czym prawa i obowiązki dawnych spółek zawodowych zostały przelane na tę Ubezpieczalnię; statut Ubezpieczalni Krajowej, wydany na podstawie powołanego rozp. z 12 kwietnia 1921 r. w dn. 13 czerwca 1921 r. (Dz. Urz. Min. b. dz. Prus. Nr 22, poz. 147) przekazał zgromadzeniu przedsiębiorców (§ 6 p. 7) uchwalanie przepisów o zapobieganiu nieszczęśliwym wypadkom oraz przepisów o obserwacji przedsiębiorstw. Ubezpieczalnia Krajowa wprawdzie opracowała nowe przepisy polskie, jednak przepisy te nie zostały zatwierdzone nigdy przez władze państwowe polskie, a wskutek tego nigdy nie uzyskały mocy wiążącej; w związku z tym pozostały nadal całkowicie w mocy przepisy wydane przez spółki zawodowe w okresie przedwojennym. Przepisy te powszechnie były stosowane, jak zresztą są uznawane i stosowane do dziś dnia.

6. Z kolei wyliczyć należy rozporządzenie Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 325), które w art. 1 lit. c stanowi, że „przedsiębiorca powinien zastosować środki zapewniające ochronę życia i zdrowia pracowników, a w szczególności... urządzenia zapewniające pracow-

nikom zdrowotne warunki życia podczas pobytu w zakładzie pracy... powinny czynić zadość wymaganiom higieny...“ Jeżeli więc szczególne właściwości zakładu narażają masowo robotników na uszkodzenia ciała lub nagłe zachorowania, wówczas z powołanej normy wynika obowiązek pracodawcy, aby zgodnie z wymaganiami higieny zorganizował urządzenia, które zapewniłyby pracownikom zdrowotne warunki życia podczas pobytu w zakładzie pracy. To samo rozporządzenie z 16.III.1928 r. poz. 325 wyraźnie utrzymało w mocy przepisy zaborcze, które w dniu wejścia w życie rozporządzenia obowiązywały, o ile dotyczyły one spraw „ochrony życia i zdrowia pracowników...“ (art. 12 rozp.), ponieważ zaś normy o pierwszej pomocy w nagłych wypadkach należą niewątpliwie do dziedziny higieny pracy, przeto nie ma wątpliwości, że przepisy zaborcze o pierwszej pomocy, utrzymane w mocy przez art. 109 ustawy z 19 maja 1920 r., zostały następnie utrzymane przez art. 12 rozp. z 16.III.1928 r. poz. 325.

7. Sytuacji tej nie zmieniły przepisy o umowie o pracę. Wprawdzie w myśl art. 35 rozp. Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324) „pracodawca w żadnym razie nie może żądać wynagrodzenia od robotnika za pomoc lekarską, nie przewidzianą obowiązującymi przepisami“, to jednak, jak z dosłownego brzmienia tej normy wynika, dotyczy ona ponadobowiązkowej pomocy lekarskiej pracodawcy, gdy w danym przypadku odnośnie pierwszej pomocy chodzi o stwierdzenie istnienia obowiązku ustawowego.

8. Również kodeks zobowiązań w rozdziale poświęconym umowie o pracę nie zawiera wskazań dotyczących pierwszej pomocy. Wprawdzie o pewnej pomocy leczniczej wspomina art. 462 k. z., dotyczy on jednak tylko domowników pracodawcy, przy czym § 5 zawiera odesłanie do ubezpieczenia na wypadek choroby, gdzie kwestia ta nie jest rozwiązana, a więc merytorycznie sprawa pierwszej pomocy nie jest również i przez kodeks rozstrzygnięta.

9. Pozorne zamieszanie wywołało wejście w życie ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396), która zniosła ustawę z 19 maja 1920 r., łącznie z tym zniosła też zaborcze przepisy o ubezpieczeniu od wypadków przy pracy. Wyjaśnione już zostało powyżej, że uchylenie ustawy z 19 maja 1920 r., a łącznie z nią i jej art. 109 nie uchyliło jednak obowiązku udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy pracy, wynikającego z przepisów zaborczych.

Mogłoby się wszakże wydawać, że skoro uchylone zostały równo-

cześnie przepisy ordynacji ubezpieczeniowej Rzeszy o spółkach zawodowych, tym samym upadła też i moc wiążąca szczegółowych przepisów o bezpieczeństwie wydanych przez powołane spółki zawodowe. Przypuszczenie takie jednak byłoby mylne. Powołane przepisy wydane przez spółki zawodowe są uważane nadal za obowiązujące. W myśl stosowanej powszechnie wykładni norm prawnych — przepisy wykonawcze wygasają tylko wówczas po wygaśnięciu normy podstawowej, gdy bądź zostały wyraźnie uchylone, bądź zostały zastąpione późniejszą normą niewątpliwie zastępującą dawny przepis wykonawczy. Ponieważ zaś ordynacja ubezpieczeniowa Rzeszy została uchylona przez ustawę o ubezpieczeniu społecznym, gdy żaden przepis tej ostatniej ustawy nie wspomina o pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ani nawet nie daje podstawy bądź ubezpieczalniom społecznym, bądź Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych do rozwijania działalności na tym odcinku, przeto należy stać na stanowisku, że przepisy o bezpieczeństwie, wydane przez niemieckie spółki zawodowe, obowiązują nadal również po wejściu w życie ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Że zasada ta nie jest wywodem bezzasadnym, lecz realnym obowiązkiem, wynika również ze stanowiska sądów. Mianowicie na tle spraw regresowych, wytaczanych przez Oddział Poznański Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w odniesieniu do wypadków w zatrudnieniu, wynikłych po wejściu w życie ustawy o ubezpieczeniu społecznym, sądy powszechne uznają i całkowicie stosują w konkretnych sprawach przepisy bezpieczeństwa wydane przez spółki zawodowe niemieckie.

Tak więc w wyroku z dnia 20 grudnia 1937 r. Nr I C A 880/37 Sąd Apelacyjny w Poznaniu w odniesieniu do sprawy, gdy wypadek w zatrudnieniu zaszedł w dniu 1 lutego 1934 r., a więc już pod rządem ustawy o ubezpieczeniu społecznym, wyraźnie stwierdził w motywach, co następuje:

„Istotnym dla sporu będzie ustalenie okoliczności, czy zastępca pozwanego ad 1) pozwany ad 2) zaniedbał obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika. Jak wynika z przepisów obowiązujących gospodarstwa leśne, wydanych na podstawie uchwały zgromadzenia przedsiębiorców leśnych z dnia 12.III.1908 r. a zatwierdzonych przez Starostę Krajowego prowincji poznańskiej, wreszcie zatwierdzonych przez Państwowy Urząd Ubezpieczeniowy w dniu 1.V.1908 r., przy pracach koło ścinania drzewa musi być stały nadzór, a na wypadek ścinania drzew w większej ilości

musi odległość pracujących być stosownie zachowana, by pracujących ochronić od wypadku (p. 8 i 9 tych przepisów). Twierdzenia pozwanego ad 1), że przepisy te nie odnoszą się do niego, jest niesłuszne, skoro jak wynika z tych przepisów, zatwierdzonych przez Starostę Krajowego i przez Państwowy Urząd Ubezpieczeniowy, odnoszą się one do gospodarstw leśnych, a prace omawiane były prowadzone właśnie w takim gospodarstwie leśnym pozwanego ad 1), a zatem odnoszą się one również do pozwanego ad 1) tym więcej, że przepisy te znajdują oparcie w przepisach rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16.III. 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 325), a w szczególności w art. 1, 2 i 9 tego rozporządzenia. Skoro więc pozwany ad 1) jako pracodawca winien był dbać o stały nadzór przy ścinaniu względnie rudowaniu drzewa, skoro zastępca jego pozwany ad 2) zresztą nieodpowiedni, gdyż niezaprzeczone jest, że był włodarzem, a w myśl przepisów ochronnych z 12.III.1908 r. zastępcą mógł być tylko leśnik (Holzfäller), zaniedbał wykonywania należytego obowiązku nadzoru i naruszył także przepisy karne, co zostało ustalone prawomocnym zasądzającym pozwanego ad 2) wyrokiem Sądu Grodzkiego w Rawiczu z dnia 25.V.1934 r. w sprawie IV Kg. 143/34 za zaniedbanie zachowania środków ostrożności, skoro więc w myśl art. 195 ustawy o ubezpieczeniu społecznym istnieje odpowiedzialność pozwanego ad 1) także za swego zastępcę, jakim był pozwany ad 2), należało wobec powyższych ustaleń zaskarżony wyrok oddalający powództwo zmienić i zasądzić pozwanego ad 1) w myśl wniosku pozwu".

10. Gdy w ten sposób moc prawna powołanych przepisów zaborczych w zakresie ich materialnej treści nie budzi wątpliwości, może rodzić się z kolei pytanie, kto jest powołany do przestrzegania tych przepisów.

Jeśli chodzi o dzielnicę b. zab. rosyjskiego, w cytowanych przepisach z 15 czerwca 1913 r. końcowe postanowienie art. 37 stanowi, iż „nadzór nad wykonaniem niniejszych przepisów nakłada się na urzędników inspekcji fabrycznej i władz górniczych według kompetencji". Równie niewątpliwe jest, iż obowiązek przestrzegania cyt. § 97 austr. rozp. z 23.XI.1905 r., poświęconego pomocy doraźnej łącznie z innymi przepisami o ochronie życia i zdrowia robotników, należy do inspekcji pracy.

Jeśli chodzi o województwa zachodnie, uznać należy, że postanowienia ordynacji ubezpieczeniowej z 1911 r. istotnie zostały uchylone w części dotyczącej zarówno ustanawiania osobnych inspektorów

bezpieczeństwa, jak i uprawnienia Ubezpieczalni Krajowej do karania pracodawców za naruszenie przepisów wydanych przez Ubezpieczalnię względnie poprzednio przez spółki zawodowe. Skoro jednak art. 3 rozp. Prez. Rzplitej z 14.VII.1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 590) wyraźnie stanowi, że „inspekcja pracy jest *obowiązana i uprawniona* do nadzoru nad przestrzeganiem i wykonywaniem przepisów prawa o ochronie pracy, a w szczególności o ochronie życia, zdrowia i sił pracowników...", skoro art. 5 tegoż rozp. stanowi, iż „ponadto inspekcja pracy... wykonywa czynności poruczone inspekcji pracy w ustawach ubezpieczenia społecznego i w innych ustawach z zakresu ustawodawstwa społecznego...", skoro art. 23 tegoż rozp. stanowi, że „w razie stwierdzenia, że w zakładzie nie są przestrzegane przepisy obowiązujące co do bezpieczeństwa życia, zdrowia lub moralności oraz w ogóle przepisy o ochronie pracy, inspektor pracy sporządza protokół i wydaje zarządzenie celem usunięcia stwierdzonych uchybień...", — wydaje się niewątpliwe, iż z mocy ogólnych postanowień o kompetencji władz uprawnienia do nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o bezpieczeństwie i higienie, wydanych przez spółki zawodowe niemieckie, przeszły na inspekcję pracy. Zagadnienia kompetencyjne znajdują ponadto rozwiązanie w art. 4 cyt. rozp. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, który stanowi, że „nadzór nad wykonaniem... rozporządzenia... należy do powiatowych władz administracji ogólnej i inspektorów pracy, działających w granicach kompetencji im przysługujących...". Przypomnieć tu należy, że powołane rozporządzenie w art. 12 utrzymało w mocy „przepisy szczegółowe w sprawie ochrony życia i zdrowia pracowników, dotychczas obowiązujące...".

W świetle wszystkich tych postanowień wyjątkowe uprawnienie przysługujące instytucji ubezpieczeniowej na mocy ordynacji ubezpieczeniowej Rzeszy odnośnie karania przedsiębiorców za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa z chwilą jego uchylenia powróciło do normalnych organów państwowych uprawnionych do nadzoru nad wykonywaniem przepisów o bezpieczeństwie pracy, czyli do inspekcji pracy.

11. Oczywiście jeśli chodzi o sam wymiar kary (sankcję karną) w związku z naruszeniem cytowanych przepisów o bezpieczeństwie pracy, to obecnie kara ta nie może opierać się na uchylonym przepisie ordynacji ubezpieczeniowej, lecz wynikać będzie z ogólnej sankcji karnej za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie pracy, zawartej w art. 5 cyt. rozp. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy,

gdy zaś inspektor pracy wyda nakaz, polecający zastosowanie konkretnej zasady bezpieczeństwa w zakładzie, a nakaz ten nie zostanie wykonany, wówczas ma zastosowanie art. 29 rozp. z 14.VII.1927 r. o inspekcji pracy, zawierający sankcję karną za niewykonanie wbrew przepisom nakazu inspektora pracy.

12. Cała cytowana wyżej analiza stanu prawnego pozwalałaby wysnuć wniosek, że na pracodawcach na poszczególnych obszarach w różnych zresztą zakresach ciążą obowiązki odnośnie realizowania doraźnej pomocy w nagłych wypadkach, a w szczególności istniałyby w tym zakresie przepisy materialne, ustanawiające sam obowiązek, obowiązywałyby przepisy kompetencyjne, określające, kto ma nadzorować wykonanie tego obowiązku, i obowiązywałyby sankcje karne za naruszenie tego obowiązku.

Z tej przesłanki wynikałby dalszy wniosek, że na instytucjach ubezpieczeń społecznych nie ciąży obowiązek w tym zakresie, w jakim obowiązek ten ciąży na przedsiębiorcy, należy bowiem przyjąć, że zakres obowiązków ubezpieczeń społecznych ustaje w tym momencie, gdy rodzi się obowiązek przedsiębiorcy, skoro jest ogólną zasadą wykładni, iż realizowanie tego samego obowiązku nie może równocześnie obciążać dwóch osób; gdy więc zasięg obowiązku pracodawcy jest wyraźnie określony przez przepisy szczegółowe — granica tych obowiązków po stronie pracodawcy jest równocześnie granicą obowiązków instytucji ubezpieczeń społecznych.

13. Należy tu z kolei wyjaśnić dodatkową kwestię pozornie wiążącą się z omawianym zagadnieniem. Mianowicie art. 222 ustawy o ubezpieczeniu społecznym w ust. 1 stanowi, iż „składki... mogą być obniżone lub podwyższone... dla tych zakładów i instytucyj, w których warunki higieniczne i bezpieczeństwa pracy wydatnie różnią się od przeciętnych warunków zakładów i instytucji tego samego rodzaju...“. Podwyższenie tej składki obciąża oczywiście pracodawcę, a szczegółowe warunki tego obniżenia lub podwyższenia składek mają określać rozporządzenia Ministrów. Można by sądzić, że w przepisie tym mieści się uprawnienie dla ubezpieczeń społecznych do przerzucenia kosztów doraźnej pomocy na pracodawców poprzez zwiększenie składki. Pogląd taki byłby jednak błędny. Przepis analogiczny do cyt. postanowienia art. 222 mieścił się również w art. 59 ustawy z 19 maja 1920 r., która wyraźnie doraźną pomoc przerzucała na pracodawcę, a więc również i poprzednio zagadnienie podwyższenia lub obniżenia składki było odłączone od problemu doraźnej pomocy. Ale niezależnie nawet od tego należy pamiętać, że większa

tendencja do zachorowań może nie być bynajmniej połączona z większą liczbą nagłych zachorowań wymagających doraźnej pomocy. Powołany przepis art. 222 ustawy o ubezpieczeniu społecznym dotyczy więc innego zagadnienia nie mającego bezpośredniego związku ze sprawą doraźnej pomocy.

14. Zagadnienie to ma znaczenie dla instytucji ubezpieczeń społecznych nie tylko dlatego, iż poprzez powołane przepisy instytucje te odcinają się od roszczeń pracodawców o urządzenie u nich punktów doraźnej pomocy, lecz również dlatego, że przez należytą organizację doraźnej pomocy zmniejsza się zasięg szkód społecznych, związanych z nagłymi wypadkami lub zachorowaniami, a w dalszej konsekwencji zmniejszają się również wydatki na świadczenia. Wprawdzie bowiem instytucje ubezpieczeń społecznych w razie, gdy nie ma należycie zorganizowanej doraźnej pomocy, mogłyby na podstawie art. 195 zgłaszać roszczenia do pracodawców o zwrot „równowartości świadczeń należnych od... instytucji... gdy choroba, niezdolność do zarobkowania lub śmierć spowodowane zostały... przez zaniedbanie obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników...“, oczywiście jednak nie zawsze regres tego rodzaju wobec pracodawców ze strony instytucji ubezpieczeń społecznych byłby łatwy do osiągnięcia i możliwy, a wskutek tego bardzo często zaniedbanie pracodawcy w zakresie organizacji doraźnej pomocy musi spadać w postaci zwiększonych wydatków na świadczenia na instytucję ubezpieczeń.

15. W prasie fachowej od pewnego czasu ukazują się wiadomości, że istnieje koncepcja wydania osobnej ustawy o pierwszej pomocy. Z informacyj tych niektórzy dedukowali, że dotychczas zachodzi brak ustawowego obowiązku udzielania pierwszej pomocy.

Uwagi powyższe, naszym zdaniem, pozwalają stwierdzić, że w sprawie tej nie chodzi o stworzenie nowego nieznanego dotąd obowiązku prawnego, lecz jedynie o uporządkowanie zagadnień budzących wątpliwości i o unifikację przepisów.

Adw. dr Stefan Rosmarin

ZNACZENIE ORZECZNICTWA PODATKOWEGO N. T. A. DLA PRAWA PRACY*).

2. Zapłata przez osoby trzecie.

Niezwykle ciekawych zagadnień dotyka orzecznictwo N. T. A. zajmujące się podatkową kwalifikacją sum, jakie pracownik pobiera nie od pracodawcy, lecz wprost od osób trzecich. W sprawach tych ujawnia się zarazem raz jeszcze stanowisko pracownika jako członu włączonego w obce przedsiębiorstwo.

W zawodzie gastronomicznym i hotelowym ma bardzo szerokie rozpowszechnienie zwyczaj, częstokroć oparty na układzie zbiorowym, doliczania przy rachunku do cen pewnego procentu (zwykle 10%) jako wynagrodzenia za obsługę, dla kelnerów, numerowych itp. Procenty, np. kelnerskie, płaci gość, a inkasuje je od razu pracownik; pracodawca sum tych nie pobiera i nie wypłaca. Są to więc sumy wypłacone pracownikowi bezpośrednio przez osobę trzecią, nie zaś pracodawcę. Czy stanowią mimo to uposażenie ze stosunku służbowego, istniejącego między pracownikiem i pracodawcą?

Trybunał orzeka, że tak. Sprawę tę rozstrzygał N. T. A. w pewnym przypadku, gdy władze skarbowe opodatkowały kelnera pracującego na zasadzie układu zbiorowego i podległego ubezpieczeniu społecznemu jako samoistnego przedsiębiorcę z tym uzasadnieniem, iż czerpie on dochód nie od służbodawcy, lecz od gości w formie 10% dodatku obliczonego od sumy rachunku.

Trybunał stanął na stanowisku odmiennym i przyjął, że dochód pobierany w formie takiego 10% dodatku jest dochodem z uposażeń. Niesporną była okoliczność, że płatnik, będąc kelnerem i wykonując swoją pracę na podstawie umowy z pracodawcą zawartej, pozostawał w czasie pracy w stosunku zależności od pracodawcy, a wynagrodzenie, które pobierał, stało w związku przyczynowym z powyższym stosunkiem zależności[37]). Bez znaczenia jest forma pobierania tego wynagrodzenia, a więc fakt, że płatnik pobierał je jedynie pośrednio

---

*) Patrz Nr 3 z 1938 r. i Nr 1 br. Przeglądu Prawa Pracy.

[37]) Przeciw koncepcji związku przyczynowego glosa *prof. Wróblewskiego*, OPA VII, 2356.

od pracodawcy, za pośrednictwem innych osób. „Istnienie tego stosunku zależności i związek przyczynowy między tym stosunkiem a pobieranym przez skarżącego wynagrodzeniem wynika zresztą już niewątpliwie z tego, iż wynagrodzenie to określone było procentowo do rachunku wystawianego osobom trzecim w imieniu i z upoważnienia pracodawcy za dostarczanie przez tegoż tym osobom artykułów spożywczych“[38]).

Wynagrodzenie pracownika może więc — wedle N. T. A. — być płacone „pośrednio“, czyli za pośrednictwem klientów pracodawcy. Wpłata klienta jest jednak zawsze wpłatą na rzecz przedsiębiorcy, a nie pracownika, który włączony jest w *obce* przedsiębiorstwo. Słusznie podkreślił Trybunał, że rachunki wystawiane były osobom trzecim w imieniu i z upoważnienia pracodawcy w zamian za świadczenia *przedsiębiorstwa.* Sprawa formy wypłaty tego wynagrodzenia (zgoda pracodawcy, aby pracownik od razu zatrzymał procent dla siebie) jest wewnętrzną sprawą przedsiębiorstwa. Zważyć też trzeba, że częstokroć dodatki zainkasowane przez wszystkich kelnerów tworzą razem jedną masę, w której uczestniczy cały personel wedle określonego klucza: wypłata na rzecz pracownika nie zgadza się wówczas z sumą przez danego pracownika od gościa zainkasowaną, może być mniejsza lub większa. Zawsze tak jest w przemyśle hotelowym, gdyż procentowy dodatek dla personelu pobierają kasy hotelu, a nie sami pracownicy.

Orzecznictwo N. T. A. jest więc całkowicie usprawiedliwione, a wyniki jego mają znaczenie także dla prawa pracy. Dochód z procentowego dodatku jest zasadniczym wynagrodzeniem albo jego istotną częścią i podlega przepisom o wynagrodzeniu. Wskazać trzeba, że wedle judykatury Najwyższego Trybunału we Wiedniu w sprawach cywilnych, sumy inkasowane przez pracownika wprost u klienta (np. przez szofera taksówki, który codziennie część wpływów zatrzymuje a resztę wypłaca pracodawcy), są dochodem z uposażeń i podlegają przepisom o zajęciu uposażeń[39]). Trybunał wiedeński uznał słusznie, że zatrzymywanie przez pracownika pewnego odsetka zainkasowanych od gości sum na poczet wynagrodzenia przedstawia się prywatno-prawnie jako dokonane za zgodą pracodawcy umorzenie roszcze-

---

[38]) NTA, 1.XII.1933, l. rej. 8297/30 w spr. Musielaka, OPA III, 553 — ZW. 724 S.

[39]) Orz. z 20.VI.1928, 3 Ob. 536/28, Entscheidungen des öst. OGH, in Zivilsachen, X/190.

nia o pobory służbowe przez potrącenie z wzajemną pretensją pracodawcy o wydanie inkasa. Polecając pracownikowi, aby zatrzymywał sobie część inkasa jako wynagrodzenie służbowe, pracodawca płaci tą drogą pracownikowi należne pobory.

Pracownik jest członem obcego przedsiębiorstwa i procent jego, choć pobierany od gości, jest wobec niego świadczeniem pracodawcy. W konsekwencji *cała* suma inkasowana przez pracownika, a więc tak właściwy rachunek, jak i procent, jest wpływem na rzecz przedsiębiorstwa, na rzecz pracodawcy, i stanowi *w całości* jego obrót[40]). „Ów 10% dodatek w każdym wypadku, nawet jeżeli wpływa na rachunek personelu obsługującego gości, stanowi jako wynagrodzenie obsługi część kosztów handlowych przedsiębiorstwa, a okoliczność, że ta część kosztów jest pokrywana bezpośrednio przez gości, oczywiście istoty tego dodatku nie zmienia“[41]).

Moment włączenia w obce przedsiębiorstwo przejawia się także w orzecznictwie N. T. A. dotyczącym przychodu z innych tytułów, inkasowanego przez pracownika, względnie osoby pozostające (nawet w publiczno-prawnym) stosunku służbowym. Czy to będzie przedsiębiorstwo, czy zakład pracy, czy w ogóle jakiekolwiek centrum działalności, jest to zawsze centrum obce, którego członem jedynie jest pracownik.

I tak przyjął Trybunał, że opłaty pobierane przez powiatowych lekarzy weterynaryjnych od interesantów za oględziny i szczepienie nierogacizny przeznaczonej na eksport nie stanowią zarobku lekarza jako samoistnego przedsiębiorcy (nie stanowią więc jego obrotu). Lekarz działa bowiem nie „na własny rachunek i ryzyko, analogicznie jak przedsiębiorca“, lecz jako „osoba zależna od trzeciego, który za czynności spełniane pobiera umówioną zapłatę, wynagradzając ze swej strony osobę wykonywającą czynności według warunków z nią umówionych, a niezależnych w zasadzie od pobranej przez siebie opłaty“. Bez znaczenia jest, że opłaty za czynności spełniane w imieniu Państwa wpływają na rzecz lekarza. Stanowią one jego wynagrodzenie jako pracownika zależnego, a obojętne jest, że „wynagrodzenia nie pobiera lekarz weterynaryjny z kasy państwowej, lecz bezpo-

---

[40]) Koszty handlowe, a tym są uposażenia pracowników, nie umniejszają obrotu.

[41]) NTA, 20.III.1934, l. rej. 4539/32 w spr. R. Kozaya, OPA III, 898; NTA, 8.I.1932, l. rej. 1210/29 w spr. Polonia Palace Hotel; NTA, 4.IV.1932, l. rej. 1016/30 w spr. firmy Pod Bukietem.

średnio od osoby obowiązanej do ponoszenia ustawowych za te czynności opłat"[42]).

Podobnie orzekł Trybunał co do charakteru prawnego wynagrodzenia oglądaczy zwierząt i mięsa. Wynagrodzenie to potrącają oni samodzielnie przy inkasie na zasadzie upoważnienia związku komunalnego, w stosunku procentowym z opłat nałożonych na posiadaczy zwierząt poddanych urzędowemu badaniu. Opłaty wpływają na rzecz Wydziału Powiatowego, a procent oglądacza jest jego wynagrodzeniem; forma pobierania wynagrodzenia jest bez znaczenia. Procent jest wynagrodzeniem pobieranym „z pieniędzy Wydziału Powiatowego, a nie z pieniędzy poszczególnych osób prywatnych"[43]).

Tak samo wreszcie wypadła kwalifikacja opłat egzaminacyjnych, pobieranych przez profesorów Uniwersytetu od studentów; Trybunał powołuje się przy tym wyraźnie na zasady ustalone w sprawie Musielaka (OPA III, 553, ZW. 724 S). Egzaminy są istotną częścią stosunku między studentem a profesorem, nie ma zaś żadnego bezpośredniego stosunku prawnego między studentem a profesorem, za który by uiszczane było wynagrodzenie. Student wypełnia obowiązki przewidziane organizacją studiów, a profesor spełnia swoje obowiązki służbowe. „Egzamin jest stosunkiem prawnym między studentem a szkołą z jednej strony, a szkołą i profesorem-egzaminatorem z drugiej strony". Taksy egzaminacyjne są więc wynagrodzeniem pochodzącym od służbodawcy, „który przerzuca swe koszty na studentów z mocy istniejącego między nią (szkołą) a studentami stosunku prawnego"[44]).

Orzecznictwo to omówił *Stanisław Hillbricht* w jasnej i trafnej glosie[45]). Słusznie przeciwstawił w niej autor przepisy i orzecznictwo co do świadczeń otrzymywanych od osób trzecich przez notariuszów, pisarzy, komorników itp. — judykaturze co do dochodu lekarza weterynaryjnego, kelnera, taks egzaminacyjnych. W pierwszym przypadku chodzi bowiem o „dochody, które pozostają wprawdzie w związku ze stosunkiem służbowym podatnika, ale które (z woli stron, zwyczaju czy ustawy) są świadczeniami osób trzecich na rzecz samego podatnika, stanowią jego bezpośredni dochód i własność". W drugim przypadku natomiast opłaty należą do służbodawcy, a pracownik jedynie z jego upoważnienia potrąca lub inkasuje swoje wy-

---

42) NTA, 11.IX.1934, l. rej. 4566/31 w spr. M. Kaltera, OPA IV, 963.
43) NTA, 28.X.1935, l. rej. 2306/33 w spr. J. Pietruchy, OPA V, 1641.
44) NTA, 19.VI.1935, l. rej. 5569/32 w spr. dra Glasera, OPA IV, 1201.
45) OPA V, 1641.

nagrodzenie: jest to wówczas wynagrodzenie świadczone przez pracodawcę, a nie przez osoby korzystające z poszczególnych usług pracownika[45a]). Nie trzeba dodawać, że zarazem uchwycona jest w tym trafnie różnica między stanowiskiem samodzielnego przedsiębiorcy a stanowiskiem pracownika włączonego w cudze przedsiębiorstwo, zakład czy centrum działania. Pracownik jest tylko członem obcego przedsiębiorstwa, a forma wypłaty jest wewnętrzną sprawą, tak samo jak sprawa, czy pracownik odprowadzi pracodawcy zainkasowane dla niego pieniądze.

3. Zwyczaje.

Nie wszystko, co ludzie świadczą sobie wzajemnie, opiera się na wyraźnej umowie lub ustawie. Na szczęście. W życiu codziennym ogromnie ważną rolę odgrywają świadczenia oparte na zwyczaju, obwarowane często sankcją nie prawną, lecz socjalną, o różnym nasileniu przymusu. Równolegle z tym przymusem idzie często poczucie obowiązku moralnego, a niejednokrotnie obowiązki popiera także krąg rozważań egoistycznych, „dobrze zrozumiany interes“. Teoria prawa i społeczeństwa wie o tym od dawna. Zagadnienie to nabrało znaczenia również w prawie podatkowym i dlatego zajął się nim Najwyższy Trybunał Administracyjny.

Przy ustalaniu dochodu, podlegającego opodatkowaniu u pracodawcy, potrąca się z przychodów koszty osiągnięcia, zachowania i zabezpieczenia tych przychodów (art. 6 Doch.). Datki na cele dobroczynne, wyznaniowe, społeczne, polityczne itp. wedle stałej judykatury nie są potrącalne. Gdzie jednak granica między dobroczynnością a działaniem leżącym „poza sferą uczuć charytatywnych“?

Władze skarbowe odmówiły uznania za koszt potrącalny wydatków na emerytury dla byłych pracowników cukrowni, na trumny i koszty pogrzebowe pracowników oraz na subwencję dla budowy domu wypoczynkowego pracowników. Cukrownia, chcąc uzasadnić potrącalność tych wydatków, twierdziła, że emerytury, wypłacane ze względu na długoletni stosunek, mają charakter taki jak płace i gratyfikacje; że wydatki na trumny i pogrzeby opierają się na prawie zwyczajowym; że wreszcie zapomoga na dom wypoczynkowy ma również związek z uzyskaniem dochodu. Albowiem pracownicy, widząc, iż cukrownia dba o nich i o ich potrzeby, chętniej i wydatniej pracują, tak, że mniejszą ilością sił chętnych i zadowolonych można

[45a]) OPA V, 1641.

uzyskać ten sam rezultat, co przy użyciu większej liczby sił niezadowolonych i wskutek tego niechętnych, pracujących obojętnie, tak, jak służbodawca obojętnie odnosi się do ich potrzeb materialnych[46]).

W innym przypadku Spółka Akcyjna żądała potrącenia wydatków na dary noworoczne dla listonoszów, pracowników kolejowych, służących gminnych, robotników gminnych, spedycyjnych, robotników przy węglu itp.[47]). N. T. A. w obu przypadkach podzielił stanowisko płatników.

W obronie płatników uderza, iż altruizm musi się tu kryć pod maską egoizmu. Pracodawca stara się wykazać, że nie chodzi o socjalność lub dobroczynność, lecz przeciwnie, o własny „dobrze zrozumiany interes", „w celu osiągnięcia wyższego dochodu". N. T. A. przejmuje za nimi tę argumentację. „Gdy przeto służbodawca, starając się, choćby nawet poza ramami swych obowiązków umownych, o potrzeby materialne swych pracowników i o zapewnienie im wygodniejszego bytu, czyni to nie tylko ze względów społecznych, lecz jako przewidujący przedsiębiorca we własnym interesie, bo chętni i zadowoleni pracownicy wydatniej pracują, to nie można... powiedzieć, że wydatki ponoszone na te cele w zwyczajem unormowanych granicach nie mogą być uważane za koszty handlowe". Argumentacja taka tłumaczy się istotą prawa podatkowego i pojęciem kosztów eksploatacyjnych. Oczywiście jednak to niezwykłe zakrycie rzeczywistych motywów nie wpływa na istotę świadczenia. Niewątpliwie bowiem własny interes nie jest tu na pierwszym planie; faktycznie główny nacisk spoczywa na względach socjalno-altruistycznych.

Świadczenia, o których tu mowa, spełniane są w poczuciu pewnego obowiązku, chociaż — jak się wyraża N. T. A. — wydatek nie opiera się na „tytule prawnym". Wskazanie na ten moment pewnego przymusu, normy socjalnej, zwyczaju, pojawia się we wszystkich sprawach pod różną postacią. Cukrownia „Kruszwica" twierdzi, że wydatki „ponosi niejako na podstawie prawa zwyczajowego"; a N. T. A., choć w przytoczonym ustępie wyroku nie mówi o prawie zwyczajowym, również wskazuje na „zwyczajem unormowane granice". Podobnie przy ocenie potrącalności indywidualnych świadczeń Zjednoczonej Spółki Elektrycznej uważa Trybunał za potrącalne wydatki „na przyjęte zwyczajowo uzupełnienie wynagrodzenia za kon-

[46]) NTA, 18.V.1932, l. rej. 6895/29 w spr. Cukrowni Kruszwica, OPA I, 1, ZW. 571 S.

[47]) NTA, 23.V.1932, l. rej. 5034/28, w spr. Zjedn. Spółki Elektr., OPA I, 68.

kretne usługi, spełniane dla płatnika, w formie tzw. napiwków lub noworocznego". Na zwyczaj powołuje się też Trybunał przy ocenie innych podobnych świadczeń, np. rozważając potrącalność wydatku na przyjęcie dla członków rady spółki akcyjnej „Kujawy" lub oceniając charakter prawny odprawy.

W pierwszej sprawie[48]) czytamy w uzasadnieniu: „Zwyczaje kupieckie znają wypadki, kiedy firma urządza przyjęcie dla swych pracowników, bądź to w związku z wytężeniem większym pracowników w końcu roku operacyjnego z powodu dokonywania inwentaryzacji, bądź też z okazji tej czy innej rocznicy, chcąc w ten sposób zbliżyć świat pracowniczy z organami kierowniczymi, czy też kompensować ponad normę większy wysiłek pracowników pośpiechem, jakiego wymagają dane prace, aby nie tamować biegu normalnego przedsiębiorstwa". I tu więc splot egoizmu z altruizmem, ale całość oparta na zwyczaju.

W drugiej sprawie chodziło o kwalifikację prawną (dla wymiaru podatku od uposażeń) sum, wypłaconych pracownikowi tytułem odprawy[49]). Władza uważała te sumy za uposażenie, powołując się na istniejący w branży manufakturowej zwyczaj wypłacania tego rodzaju odpraw zwalnianym pracownikom, wymuszany przez organizacje pracownicze. Trybunał stanął na stanowisku, że odprawa może być w zasadzie czystą darowizną, dokonaną „animo donandi"; ale może też być „wykonaniem pewnego, choćby czysto moralnego i w drodze prawa nie dającego się zrealizować obowiązku lub poddaniem się pewnemu przymusowi, leżącemu poza sferą uczuć charytatywnych".

„Istnienie zwyczaju — ogólnego lub choćby tylko w danym przedsiębiorstwie — świadczenia pewnych pozaumownych przysporzeń na rzecz pracowników wytwarza już pewnego rodzaju przymus moralny po stronie pracodawcy, a pewne poczucie uprawnienia do żądania tego świadczenia po stronie pracownika, które odbierają świadczeniu charakter darowizny. Tak samo stosowany stale nacisk ze strony organizacji pracowniczych, któremu pracodawcy się podporządkowują, wytwarza stan analogiczny do zwyczaju, dobrowolnie przez pracownika ustalonego, i zastosowanie się pracodawcy do ustalonych pod wpływem tego nacisku obyczajów również wyklucza po jego stronie

---

[48]) NTA, 29.I.1934, l. rej. 6279/31, w spr. Cukrowni Kujawy, OPA III, 591.
[49]) NTA, 9.XII.1936, l. rej. 5671—2/34, w spr. Gutgolda, OPA VI, 1944.

całkowitą swobodę decyzji, będącą konieczną przesłanką dla uznania świadczenia za dokonane wyłącznie „animo donandi“.

Zwyczaj, obyczaj czy prawo zwyczajowe, zwyczaj kupiecki czy zwyczaj sankcjonowany naciskiem organizacji, — w każdym razie w ujęciu Trybunału występuje moment heteronomii, nacisku, przymusu, leżącego poza sferą uczuć charytatywnych, — a często także moment poczucia obowiązku, któremu odpowiada poczucie pewnego uprawnienia po stronie pracownika. Nie ma darowizny ani czystej dobroczynności w zwyczajowych świadczeniach na rzecz pracowników: oto rys charakterystyczny orzecznictwa. Świadczenia na rzecz indywidualnych pracowników *są zwyczajowym zwiększeniem wynagrodzenia,* analogicznym do gratyfikacji, zapomóg, bilansowego, darów z tytułu jubileuszu („tej czy innej rocznicy“) itp.

Oto zagadnienia powstające w prawie podatkowym. Zapytać należy, jakie znaczenie ma judykatura o nich traktująca dla swoistej problematyki prywatnego prawa pracy.

Przede wszystkim ważne jest stwierdzenie, iż świadczenia, o których tu mowa, są zwyczajowe, a w pewnej mierze są nawet wypływem moralnego obowiązku. Niewątpliwie więc nie podlegają przepisom o darowiźnie (art. 355 pkt 3 k. z.), ani też nie można dochodzić ich zwrotu jako nienależnego świadczenia (art. 131 pkt 2 k. z.)[50]). Trudniejsza jest sprawa, czy charakter *zwyczajowy tych świadczeń,* wykraczających „poza krąg czysto charytatywny“, stwarza dla pracownika bezwarunkowo i *zawsze* prawo do ich żądania, na mocy art. 442 § 2 k. z. Wszak przepis ten postanawia, że w braku umowy indywidualnej lub układu zbiorowego „można żądać... wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach ustalone (jest) *zwyczajem“,* a Trybunał wszędzie stwierdził charakter zwyczajowy świadczenia.

Do zasad, wynikających z orzecznictwa Trybunału, wnieść się musi pewne odróżnienia. Nie wszystko, co jest zwyczajowe, stwarza „pewne poczucie uprawnienia do żądania tego świadczenia po stronie pracownika“ (OPA VI, 1944). Nie wszystko, co Trybunał uważa za zwyczajowe, jest zwyczajem, o którym mowa w art. 442 k. z. Musi to być zwyczaj stwarzający „pewne poczucie uprawnienia“, a zatem mający charakter — w terminologii *Petrażyckiego* — impera-

---

[50]) *Sommerstein,* Rola zobowiązania moralnego w nowoczesnej cywilistyce. Przyczynek do nauki o zobowiązaniach niezupełnych, Lwów 1934, 35 nazywa cyt. przepisy „regułą ogólną“.

tywno-atrybutywny[51]); a nie wszystko, co N. T. A. określa jako zwyczajowe, ma ten charakter. Oceniając potrącalność wydatku Trybunał kładzie nacisk także na „zwyczaj kupiecki", a zatem na przyjęte przez przedsiębiorstwa zwyczaje co do wydatków eksploatacyjnych. Chodzi w takim przypadku o zasadność wydatku w stosunku do firmy, o możliwość usprawiedliwienia go prawidłowym tokiem interesów. Otóż wydatki, które odpowiadają wprawdzie wymogom racjonalnego przedsiębiorstwa (nawet prowadzonego przez ludzi, którzy są więcej niż czysty „homo oeconomicus"), nie zawsze mają charakter zwyczaju *wobec pracowników;* nie zawsze więc mają w stosunku do nich cechę atrybutywną. Jedynie świadczenia, opierające się na zwyczaju atrybutywnym, — na zwyczaju, który związany jest z wzajemnym stosunkiem pracodawcy i indywidualnego pracownika (lub jego rodziny), stwarzają uprawnienie: mają charakter nie tylko normalny, ale i normatywny.

I tak nie mają żadnych cech atrybutywnych w stosunkach między pracownikiem a pracodawcą świadczenia na rzecz *zbiorowości*, a nie poszczególnych pracowników lub ich rodzin. Świadczenia na rzecz zbiorowości nie są „zwyczajowym zwiększeniem wynagrodzenia", np. subwencja na dom wypoczynkowy. Ale nie są też takim zwyczajowym zwiększeniem wynagrodzenia świadczenia, których prawidłowości *kupieckiej* broni tylko „zwyczaj kupiecki": np. bankiet dla pracowników albo dary z okazji jubileuszu firmy. Władze spółki, które urządzą z jakiejś ważniejszej okazji przyjęcie albo rozdają dary, uznane za zwyczajowe, nie mogą spotkać się z zarzutem w wewnętrznej organizacji spółki — pracodawcy, np. od strony organów nadzorczych. Nie znaczy to jednak, że w obrocie, a w szczególności w bezpośrednim stosunku między pracodawcą a pracownikiem zwyczaj ten dyktuje jakieś obowiązki wobec pracownika o charakterze atrybutywnym. W stosunku między pracodawcą a pracownikiem musiałby to być zwyczaj nie „kupiecki", lecz w świecie pracy.

Z tego punktu widzenia trafny jest[52]) wyrok RFH, dotyczący darów dla pracowników, wypłaconych przez firmę z okazji jej jubileuszu. Sąd skarbowy niższej instancji badał wolę stron i uznał, że dary te podlegają podatkowi od uposażeń, ponieważ pomyślane były jako uzupełnienie wynagrodzenia. Trybunał Skarbowy Rzeszy odrzucił to zapatrywanie, gdyż chodzi tu o zdarzenie typowe, które

---

51) *Petrażycki,* Tieoria prawa i gosudarstwa w swiazi s tieoriej urawstwiennosti, Petersburg, Tom I, 1907, 75 i in.

52) bez względu na zasadność „teorii typów".

należy oceniać niezawiśle od woli stron w konkretnym przypadku. „Dary jubileuszowe, których się udziela nie stosunkowo często i przy regularnie powracających sposobnościach (np. gratyfikacje na Boże Narodzenie lub z okazji zamknięcia rachunków), ale tylko całkiem wyjątkowo, w odosobnionych przypadkach, są w zasadzie przysporzeniami dobrowolnymi jako podarunki okolicznościowe... Ani wedle woli pracodawcy, ani wedle woli pracowników nie mają one przedstawiać dodatkowego wynagrodzenia za świadczone usługi“[53]). Występuje tu jasno różnica między zwyczajem a zwyczajem: co innego zwyczaj kupiecki, który te dary usprawiedliwia, a co innego byłby zwyczaj, który by dary te *nakazywał.* Świadczenie może podpadać pod „regułę ogólną“ *(Sommerstein),* tj. w prawie cywilnym nie być darowizną i nie uzasadniać roszczenia o zwrot, a mimo to nie być zwyczajem atrybutywnym, tzn. zwyczajem, o którym mowa w art. 442 k. z. Nikt nie może powołać się na zwyczaj, nakazujący urządzenie bankietu, jako na podstawę swego roszczenia.

Z tego punktu widzenia trafny jest jednak także wyrok N. T. A. o odprawie. Trybunał wychodzi z założenia, że jeśli istnieje zwyczaj jej płacenia, to jest to zwyczaj atrybutywny, wobec indywidualnego pracownika, i dlatego odprawa jest wówczas rzeczywiście zwiększeniem wynagrodzenia, a nie darem. Takim zwiększeniem wynagrodzenia są gratyfikacje, świadczenia emerytalne, świadczenia pogrzebowe, odprawy. Do nich pracownik lub jego rodzina mają prawo oparte na atrybutywnym zwyczaju, a nie na zwyczaju kupieckim.

Zwyczaj atrybutywny nie musi być powszechny; może istnieć tylko w danym przedsiębiorstwie. Dla prawa pracy interesującą jest przy tym rola organizacji pracowniczych (OPA VI, 1944). Sam nacisk z ich strony nie jest zwyczajem, może go tylko stworzyć. To trafne spostrzeżenie znalazło wyraz w orzeczeniu Trybunału, który stwierdza, że na skutek nacisku powstać może „stan analogiczny do zwyczaju, dobrowolnie przez pracodawcę ustalonego“; pracodawca stosuje się wówczas „do ustalonych *pod wpływem* takiego nacisku zwyczajów“. Rola organizacji, jak w ogóle w prawie pracy, tak i na tym odcinku nie powinna dziś być przeceniana.

Organizacje, jako przedstawicielki zbiorowości pracowników, przypominają nam też inną jeszcze sprawę. Świadczenia na rzecz pracowników, o charakterze „dobrowolnym“, dotyczą często nie

---

[53]) RFH, 20.II.1927; 20, 317.

indywidualnych pracowników lub ich rodzin (gratyfikacje, emerytury, pośmiertne, odprawy), lecz zbiorowości (subwencja na dom wypoczynkowy). Tu pracownik indywidualny nie nabywa prawa do żądania, choćby to były świadczenia wobec zbiorowości zwyczajowe[54]). Odróżnienie takie dobrze znane jest prawu pracy z prawa układów zbiorowych: część obligatoryjna i normatywna! Co prawda, w prawie układów zbiorowych zauważa się tendencję do przesuwania granic na korzyść części normatywnej.

Na koniec zwrócić trzeba uwagę na konieczność odróżnienia w problematyce *prawa pracy świadczeń* przedsiębiorstwa na rzecz *swoich* pracowników od świadczeń na rzecz pracowników *obcych.* To, co powiedzieliśmy o zwyczaju, dotyczy tylko stosunku pracownika do swojego pracodawcy. Napiwek czy noworoczne, dawane pracownikom obcego przedsiębiorstwa, są również „zwyczajowym uzupełnieniem wynagrodzenia za konkretne usługi" spełniane dla dającego[55]). Nikt jednak nie wątpi, że obcy pracownik nie ma do tego prawa, choć zwyczaj stoi na straży takich świadczeń. Brak tu ram stosunku pracy, który w przypadkach omówionych poprzednio pozwalał na powstanie prawa do żądania zwyczajowego zwiększenia wynagrodzenia. Wynagrodzenie otrzymuje obcy pracownik od swojego pracodawcy, a nie od dającego napiwek lub noworoczne (kelnerzy, listonosze, portierzy, łazienni itp.). W prawie pracy występuje silna różnica między noworocznym dla obcego pracownika a noworocznym dla pracownika własnego; w prawie podatkowym natomiast jedno i drugie jest potrącalnym kosztem płatnika.

Napiwek to oczywiście świadczenie dla pracownika obcego, z którym świadczącego nie łączy żaden stosunek pracy. *Ihering* nazwał kiedyś napiwek „bastardem wynagrodzenia i jałmużny"; wobec pracownika obcego jednak z pewnością nie jest wynagrodzeniem za pracę[56]).

Inną jest sprawa, jaki charakter ma napiwek, otrzymywany od

[54]) Pracownik, mający prawo do odszkodowania z powodu niesłusznego wydalenia, może żądać naprawienia szkody, zrządzonej utratą świadczeń, dokonywanych na rzecz zbiorowości (np. wynagrodzenia szkody za utracone miejsce w domu wypoczynkowym). Por. *Pomianowski,* gl. OPA IV, 1106.

[55]) OPA I, 68.

[56]) *Raczyński,* Polskie prawo pracy, Warszawa, 1930, 36 propaguje nawrót do staropolskiego wyrazu „posłużne" jako odpowiedniejszego od słowa „napiwek": akcentuje bowiem „więcej, że chodzi o wynagrodzenie, a nie o darunek". Z pewnością nie jest tak wobec własnego pracodawcy (a to zdaje się ma na myśli *Raczyński,* 142).

osób trzecich, po stronie pracownika i j e g o pracodawcy. Nie jest w każdym razie wynagrodzeniem ze stosunku pracy, albowiem nie jest przeznaczony dla pracodawcy, wpływa wprost na rzecz pracownika i dla niego przez osoby trzecie jest świadczony: dostaje go nie przedsiębiorstwo, lecz jednostka. *Nie ma zatem żadnej analogii między napiwkiem a procentem kelnerskim*[57]). Czy więc są dochodem pracownika? Niewątpliwie tak, ale nie z uposażenia[58]). Pracownik nie może żądać, na wypadek bezprawnego zwolnienia, od swego pracodawcy utraconych napiwków *jako wynagrodzenia;* może ich żądać tylko z tytułu wynagrodzenia szkody, jaką poniósł przez utratę możności otrzymywania napiwków, noworocznego itp. Strony, ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę, liczą się wszak zazwyczaj z tym, iż pracownik dostaje napiwki od osób trzecich[59]), i to musi mu być jako szkoda wynagrodzone. W żadnym jednak razie nie chodzi o wynagrodzenie, które ma na myśli art. 471 § 1 k. z.; dlatego też napiwków nie uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop lub godziny nadliczbowe[60]).

4. Wypłata.

Prawo pracy zapewnia pracownikom wypłatę w gotówce (art. 450 k. z.), niekiedy nawet sankcją karną (13 i 53 Pr. U.; 22, 23 i 61 Rob.), pod nieważnością (art. 23 Rob.) wypłaty w innej formie, np. wekslami, skryptami itp. Nieważność wypłaty ustanowiona jest jednak tylko w stosunkach robotniczych, a wedle orzecznictwa Sądu Najwyższego zasada ta nie ma zastosowania poza tym zakresem[61]). Wynurzyć się więc może także w prawie pracy pytanie, czy zaksięgowanie wierzytelności pracownika w księgach handlowych pracodawcy jest należytą „wypłatą"?

Pracodawca przyznał w pewnym przypadku kierownikowi dodatkowe wynagrodzenie i zapisał je na jego koncie w księgach firmy. Władze zażądały podatku (od uposażeń) od tego wynagrodzenia. N. T. A. natomiast uznał, że warunkiem obowiązku podatkowego

---

[57]) nietrafnie *Raczyński,* 141, który te zjawiska stawia na równi jako „udział w obrocie".

[58]) § 35 ust. 4 rozp. wyk. do Doch.; gl. *Hillbrichta,* OPA V, 1641.

[59]) *Ihering,* Der Zweck im Recht, 6—8 wyd., Lipsk, 1923, II, 195. O prawie do odszkodowania za utraconą szansę: *Adler,* w *Klanga,* Kommentar zum ABGB, II/223.

[60]) Por. SN, OSP 318/1932.

[61]) SN, OSP 313/1935.

jest „wypłata i odpowiadające jej uzyskanie dochodu przez pracownika“. „Wynika stąd, że nie uzasadnia obowiązku podatkowego sam fakt przyznania wynagrodzenia, ani fakt istnienia wierzytelności z tego tytułu. O ile tedy zapis w księgach handlowych służbodawcy stwierdza tylko istnienie płynnego roszczenia pracownika — a obowiązek ujawnienia go wynika wszak z prawideł księgowości — nie daje on sam przez się podstawy do przyjęcia, że pracownik uzyskał dochód, od którego należało potrącić podatek“. Uznanie i zaksięgowanie wierzytelności nie jest wypłatą: mogłoby nią być natomiast w przypadku, gdy „pracownik nie podjął wprawdzie należnego wynagrodzenia w gotówce, ale pozostawił je w rękach służbodawcy tytułem wpłaty na udział, pożyczki itp.; jest to już bowiem sposób rozporządzenia „uzyskanym“ dochodem“. „Zapis na koncie pracownika wyraża w tym przypadku już wierzytelność z innego tytułu, a nie z tytułu wynagrodzenia służbowego. Obowiązek podatkowy powstał tu z chwilą, kiedy tytuł wierzytelności uległ zmianie“[62]). Tak samo orzekł N. T. A. w sprawie Maurycego Zamoyskiego, dodając, że nie stanowi zmiany tytułu przejęcie przez osobę trzecią obowiązku wypłaty wynagrodzenia na mocy układu pomiędzy pracodawcą a tą osobą trzecią[63]).

Zasada, ustalona w wyrokach Trybunału, będzie miała bez wątpienia zastosowanie także w prawie pracy. Samo zaksięgowanie długu nie jest wypłatą, w szczególności gotówkową, i w razie złośliwości lub lekceważenia obowiązków nie chroni od sankcji karnej z art. 59 prawa o wykroczeniach. Wypłatą, i to zgodną z zakazem truck-system, będzie natomiast w przypadku, gdy pracownik wierzytelność swą z tytułu stosunku pracy odda pracodawcy jako udział, pożyczkę itp., w zamian za co powstaje wierzytelność z tego innego tytułu. Zaznaczyć jednak należy, że rozp. Prezydenta o kaucjach składanych w związku z umową o pracę ogranicza (w art. 5) tego rodzaju manipulacje, których celem jest zatrzymanie płacy przez pracodawcę. Jeśliby jednak taka przemiana tytułu prawnego ważnie miała miejsce, roszczenie pracownika podlegać będzie odtąd nie przepisom prawa pracy, lecz normom prawa powszechnego, właściwym dla nowego stosunku. Ma to oczywiście wpływ na właściwość sądów, przedawnienie, prekluzję, przywileje, przepisy o wypłacie itd.

d. c. n.

---

[62]) NTA, 30.XI.1933, l. rej. 6911/32 w spr. firmy Dom Konfekcyjny, OPA VI, 1941.

[63]) NTA, 6.V.1936, l. rej. 2044/34, OPA VI, 1942.

Z ORZECZNICTWA.

27.

PIELĘGNIARZ A UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

1. Pielęgniarz tylko wtedy może być zaliczony do kategorii pracowników umysłowych, gdy posiada prawo do wykonywania praktyki pielęgniarskiej w myśl ustawy z dnia 21 lutego 1935 r. (Dz. Ust. Nr 27, poz. 199), tzn. gdy posiada dyplom z ukończenia szkoły pielęgniarstwa, przewidzianej w art. 10 i 11 tejże ustawy.

2. Ogólny poziom wykształcenia pielęgniarza nie może zastąpić wymaganych ustawowo kwalifikacyj zawodowych i nadać mu charakteru pracownika umysłowego.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 28 stycznia 1938 r. L. C. I. 2501/37.

Uzasadnienie:

Powód opiera swe roszczenia na twierdzeniu, przytoczonym w pozwie, że pełnił obowiązki zawodowego pielęgniarza. Przepis art. 2 p. 5 rozporządzenia o umowie o pracę z 16.III.1928 r. (Dz. Ust. p. 323) stanowi, że za pracowników umysłowych należy uważać wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski. Do takiego personelu zalicza się osoby posiadające odpowiednie wykształcenie zawodowe, ustawa zaś z dnia 21.II.1935 r. (Dz. Ust. poz. 199) stanowi, że do wykonywania praktyki pielęgniarskiej uprawnione są jedynie osoby, które uzyskały do takiej praktyki prawo na zasadzie powołanej wyżej ustawy, a mianowicie posiadają dyplom z ukończenia szkoły pielęgniarstwa, przewidzianej w art. 10 i 11 tejże ustawy. W sprawie pozostaje poza sporem, że powód takiego wykształcenia nie posiada, wobec czego nie miał Sąd Okręgowy dostatecznych podstaw do uznania go za wykwalifikowaną pomoc lekarską, a w związku z tym za pracownika umysłowego. Skoro powód podjął się funkcji pielęgniarza, ogólny poziom jego wykształcenia, wbrew twierdzeniom zaskarżonego wyroku, nie mógł zastąpić wymaganych ustawowo kwalifikacyj zawodowych i nadać mu charakteru pracownika umysłowego w rozumieniu rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

28.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU PRACY W SPORZE O ODSZKODOWANIE ZA ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ.

Roszczenie pracownika do pracodawcy, oparte na przepisie art. 39 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323), jest roszczeniem wynikającym ze

stosunku pracy i podlega właściwości sądu pracy, chociaż pracownik nie pełni już pracy i nie może żądać od pracodawcy przyjęcia do pracy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 11 kwietnia 1938 r. L. C. III 288/38.

29.

NIEDOSTARCZENIE PRZEZ ORDYNARIUSZA ZACIĘŻNIKA DO PRACY MOŻE STANOWIĆ POWÓD DO NATYCHMIASTOWEGO ROZWIĄZANIA UMOWY.

Pracodawca rolny może odstąpić od umowy o pracę przed upływem umówionego czasu i bez zachowania terminu wypowiedzenia, jeżeli ordynariusz wbrew umowie, bez ważnej przyczyny nie dostarczył do pracy zaciężnika.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 13 czerwca 1938 r. L. C. III. 2757/37.

30.

UPRAWNIENIA KOMISARZA DEMOBILIZACYJNEGO DO STAWIANIA PRACODAWCY WARUNKÓW I CZYNIENIA ZASTRZEŻEŃ W DECYZJI DOTYCZĄCEJ ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW.

1. Z przepisu § 12 rozporządzenia z dnia 12 lutego 1920 r. o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej nie wynika, by Komisarz Demobilizacyjny nie mógł postawić w swej decyzji, dotyczącej zamiaru pracodawcy zwolnienia pracownika, warunków i zastrzeżeń.

2. Komisarz Demobilizacyjny, mając prawo zgodzić się na zwolnienie pracownika lub sprzeciwić jego zwolnieniu, może w tych granicach zgodzić się bądź na zwolnienie pracownika pod pewnym warunkiem lub w późniejszym terminie, bądź też wyrazić zgodę na zmianę dotychczasowych warunków pracy i wynagrodzenia, przy czym każde takie zastrzeżenie stosownie do jego treści rozumieć należy w ten sposób, że Komisarz Demobilizacyjny sprzeciwia się zwolnieniu pracownika zupełnie albo też w terminie i w warunkach podanych przez pracodawcę.

3. W razie sprzeciwu Komisarza Demobilizacyjnego przeciwko zwolnieniu pracownika z pracy, pracodawca nie może skutecznie rozwiązać z pracownikiem stosunku pracy i ewentualnie przyjąć go do pracy na innych (gorszych) warunkach, chociażby nawet pracownik zgodził się tymczasowo na pełnienie nowych funkcyj.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 27 października 1937 r. L. C. III. 1235/35.

Uzasadnienie:

Mylnie skarżący interpretuje decyzję Komisarza Demobilizacyjnego w ten sposób, że Komisarz zezwolił na zwolnienie powoda pod warunkiem przyjęcia go do pracy na nowych umownych warunkach. Interpretacja ta nie odpowiada treści oświadczenia Komisarza Demobilizacyjnego, ustalonej przez Sąd Apelacyjny, a nawet sprzeciwia się treści tego oświadczenia, jak ją podaje skarga kasacyjna. Według słów użytych przez skarżącego Komisarz Demobilizacyjny oświadczył, że powód Weideman Piotr winien pozostać nadal w pracy, jednakowoż z tym, że pozwana może go zatrudnić w niższej grupie płac. Nie można tego rozumieć jako zgodę na zwolnienie powoda, przeciwnie, mieści się w tym oświadczeniu wyraźny sprzeciw Komisarza przeciw zwolnieniu powoda, a nawet nakaz pozostawienia go nadal w pracy. Ewentualne obniżenie wynagrodzenia może być uważane tylko jako częściowa zmiana dotychczasowych postanowień umowy służbowej, ale nie jako rozwiązanie istniejącego stosunku służbowego i zawarcie nowego. Zasadne jest zatem stanowisko Sądu Apelacyjnego, że Komisarz Demobilizacyjny sprzeciwił się zwolnieniu powoda z dniem 31 grudnia 1932 r.

Według § 12 rozporządzenia demobilizacyjnego Komisarzowi Demobilizacyjnemu przysługuje prawo zgłoszenia sprzeciwu w ciągu 10 dni od zawiadomienia go przez pracodawcę o zamiarze zwolnienia pracownika. Z tego przepisu nie wynika jednak, jak twierdzi skarżący, by wyrażenie pewnego zastrzeżenia lub dodanie jakiegoś warunku czyniło decyzję Komisarza Demobilizacyjnego nieważną i bezskuteczną. Skoro Komisarz Demobilizacyjny ma prawo zgodzić się na bezwzględne zwolnienie pracownika lub bezwarunkowo sprzeciwić się zwolnieniu, to należy mu przyznać upoważnienie do swobodnego regulowania w tych granicach sprawy zwalniania pracowników. Na przykład Komisarz może zgodzić się na zwolnienie pracownika pod pewnym warunkiem lub w późniejszym terminie albo też na zmianę dotychczasowych warunków pracy i wynagrodzenia, przy czym każde takie lub inne zastrzeżenie należy stosownie do jego treści rozumieć w ten sposób, że Komisarz Demobilizacyjny sprzeciwia się zwolnieniu pracownika zupełnie albo też w terminie i warunkach podanych przez pracodawcę. Jak już wyżej wyjaśniono, oświadczenie Komisarza Demobilizacyjnego w niniejszym przypadku należy uważać za odmowę zezwolenia na zwolnienie powoda z dniem 31 grudnia 1932 r.

W instancjach merytorycznych pełnomocnik pozwanej firmy nie twierdził, że oświadczenie Komisarza Demobilizacyjnego z 30 grudnia 1932 r. było spóźnione. Przytoczenie tego zarzutu dopiero w skardze kasacyjnej jest niedopuszczalne i dlatego Sąd Najwyższy nie może rozważać twierdzeń i wywodów skarżącego w tym przedmiocie.

Nie odpowiada rzeczywistości twierdzenie skarżącego, że pozwana firma zastosowała się do polecenia Komisarza Demobilizacyjnego, gdyż według niezaskarżonych ustaleń Sądu Apelacyjnego powód miał pozostać nadal w pracy w charakterze urzędnika, a tymczasem pozwana firma chciała go zatrudniać jako robotnika za wynagrodzeniem dziennym.

Bezzasadne jest zdanie skarżącego, jakoby z dniem 1 stycznia 1933 r. została zawarta nowa umowa o pracę, obowiązująca obie strony. Wobec sprzeciwu Komisarza Demobilizacyjnego pozwana firma nie miała prawa zwolnić powoda i rozwiązanie istniejącego stosunku służbowego nie mogło skutecznie

nastąpić. Już z tego powodu nie może być mowy o zawarciu nowej umowy, gdyż byłoby to możliwe tylko w razie rozwiązania dotychczasowego stosunku służbowego. Zatem stosunek łączący strony nie został z dniem 31 grudnia 1932 r. przerwany i obowiązywał nadal z tą tylko zmianą, że stosownie do decyzji Komisarza Demobilizacyjnego pozwana firma miała prawo obniżyć wynagrodzenie powoda nie pozbawiając go jednak charakteru urzędnika. Bez znaczenia jest fakt, że powód chwilowo przez dwa dni pełnił wskazane mu czynności dozorcy, gdyż w tym nie można dopatrywać się zrzeczenia się przysługujących mu praw z dotychczasowego stosunku służbowego i zawarcia nowej umowy.

Nie jest nawet istotne, czy powód działał wskutek chwilowej nieświadomości swoich praw, jak to ustalił Sąd Apelacyjny. Powód bowiem mógł zgodzić się na tymczasowe pełnienie obowiązków dozorcy wiedząc, że według decyzji Komisarza Demobilizacyjnego mają mu być zachowane charakter i wynagrodzenie urzędnika, lecz przez to nie straciłby jeszcze możności późniejszego dochodzenia swych praw i żądania, aby mu wypłacono należne pobory urzędnika.

31.

DOPUSZCZALNOŚĆ UMOWNEGO USTANOWIENIA NORM WYNAGRODZENIA ZA GODZINY NADLICZBOWE I JEJ GRANICE. SĄD NIE JEST UPRAWNIONY DO PRZYZNANIA WYŻSZYCH NORM NIŻ USTAWOWE.

1. Z przepisu art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (w brzmieniu obecnie obowiązującym) wynika, że pracodawca może przyznać swemu pracownikowi za pracę nadliczbową wynagrodzenie wyższe niż oznaczone w tym artykule, nie może go natomiast zmniejszyć poniżej przewidzianej tam normy.

2. W braku umowy między stronami co do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe sąd nie ma prawa ocenienia pracy w godzinach nadliczbowych według swego uznania w granicach wyższych, niż to przewiduje art. 16 powyższej ustawy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 7 kwietnia 1938 r. L. C. I. 1574/37.

Uzasadnienie:

Sąd Okręgowy, określając odszkodowanie powoda na 1 zł 50 gr za godzinę pracy nadliczbowej, oparł się na art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. poz. 734/33), przy czym wyjaśnił, że powyższy przepis ma na widoku tylko najniższe stawki wynagrodzenia, które zawsze mogą być powiększone. Skarga kasacyjna kwestionuje powyższy pogląd Sądu Okręgowego. Zarzut ten jest słuszny. Art. 16 powołanej ustawy poz. 734/33 przewiduje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości wyższej, niż za pracę w godzinach normalnych, za podstawę jednak tego wynagrodzenia jest brana płaca normalna. Z brzmienia powyższego przepisu, że praca w godzinach nadliczbowych ma być wynagradzana co najmniej 25% bądź 50%-ym dodatkiem do płacy normalnej, wynika, że pracodawca może przyznać swemu pra-

cownikowi wynagrodzenie wyższe, nie może go jednak zmniejszyć. Przepis ten nie daje jednak podstawy do twierdzenia, by w braku umowy między stronami w tym przedmiocie Sąd miał możność ocenić prace w godzinach nadliczbowych według swego uznania w granicach wyższych, niż to przewiduje art. 16 ustawy.

32.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE A ZASTRZEŻENIE UMOWNE CO DO DOPUSZCZALNOŚCI PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH TYLKO ZA PISEMNYM ZLECENIEM PRACODAWCY.

Jeżeli pracodawca zastrzegł w umowie o pracę, że będzie honorował tylko pracę nadliczbową zleconą pracownikowi pisemnie, to pracownik, nie uzyskawszy, zgodnie z umową, takiego polecenia na piśmie i pozbawiwszy pracodawcę służącego mu prawa kontroli, czy praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce, była wywołana potrzebą i została wykonana z korzyścią dla pracodawcy, nie może domagać się wynagrodzenia za taką pracę w godzinach nadliczbowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 29 września 1937 r. L. C. I. 3470/36.

Uzasadnienie:

W skardze kasacyjnej, dotyczącej oddalenia roszczeń powoda w kwocie 947 zł 25 gr za pracę w godzinach nadliczbowych, Jan Ż. zarzuca Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 6, 8 i 16 ustawy z 18 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu i art. 351 i 250 k. p. c. przez błędne uznanie, iż za okres od 1 listopada 1934 r. do 1 lutego 1935 r. nic się skarżącemu nie należy tylko dlatego, że nie wykazał się poleceniem pracy w godzinach nadliczbowych na piśmie, pomimo to, że wynagrodzenie należy się z powodu samego zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych i nie może być uzależniane od uzyskiwania zlecenia takiej pracy na piśmie.

Zarzut ten jest nieuzasadniony, skoro bowiem, jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu Nr 115/33, pracodawca nie może być pozbawiony możności skontrolowania, czy praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce, była wywołana potrzebą i została wykonana z korzyścią dla pracodawcy, to pozwana Kasa miała prawo postawić skarżącemu w umowie warunek, iż będzie odpowiadać za pracę nadliczbową, zlecaną pracownikowi na piśmie, skarżący zaś, nie uzyskawszy zgodnie z ustaleniem Sądu takiego polecenia na piśmie, wymaganego przez umowę stron, pozbawił pozwaną Kasę możności tej kontroli, nie może więc za taką pracę upominać się o wynagrodzenie.

33.

ZŁĄCZENIE ROSZCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY Z ROSZCZENIAMI ROZPATRYWANYMI PRZEZ SĄDY POWSZECHNE.

1. Połączenie w jednym pozwie roszczeń podpadających pod właściwość sądu pracy i sądu powszechnego jest niedopuszczalne.

2. Niedopuszczalne jak wyżej połączenie roszczeń nie pozbawia sądu, do którego mieszany pozew wpłynął, prawa rozpatrzenia pozwu w części należącej do jego właściwości.

Wyrok SN z 15 marca 1938 r. C. II. 2413/37, Sąd Apel. w Krakowie C. Z. 779/37, Sąd Okr. w Krakowie I. C. 952/36, Przegl. Sąd. t. 519 z 1938 r.

Uzasadnienie:

Słusznie wprawdzie zaznacza Sąd Apelacyjny, że w myśl art. 208 k. p. c. nie można w jednym pozwie dochodzić roszczeń, z których część podpada pod właściwość sądu pracy a druga część pod właściwość sądu powszechnego, jak to ma w danym przypadku miejsce. Natomiast mylne jest zapatrywanie tego sądu, o ile po odrzuceniu pozwu, nadającego się do właściwości sądu pracy, odrzuca z przyczyny niedozwolonej kumulacji również pozew o roszczenie podpadające orzecznictwu sądu okręgowego. Powołane przez Sąd Apelacyjny uzasadnienie tego ostatniego odrzucenia pozwu przepisy art. 208, 213, 236 k. p. c. tego następstwa zupełnie nie przewidują. Stanowisko Sądu Apelacyjnego sprzeciwia się zasadom ekonomii procesowej, gdyż zamiast skorzystać z materiału, który dostarczyła rozprawa, zmusza stronę do wniesienia nowego pozwu, co powoduje niepotrzebne koszty i przewleka ostatecznie rozwikłanie sprawy. Wobec tego w uwzględnieniu podniesionej w kasacji przyczyny z art. 426 p. 2 k. p. c. Sąd Najwyższy w myśl art. 437 k. p. c. uchylił zaskarżone postanowienie co do orzeczenia w części roszczeń podlegających właściwości sądu okręgowego.

34.

ZGON STRONY KORZYSTAJĄCEJ Z PRAWA UBOGICH.

Prawo ubogich przyznane stronie w razie jej zgonu nie przechodzi na spadkobierców.

Wyrok SN. z 22 marca 1937 r. C. III. 1347/35. — Ruch Pr. Nr 1/38, str. 169.

Uzasadnienie:

W wypadku gdy pomiędzy przyznaniem prawa ubogich a wytoczeniem powództwa umrze strona, której przyznano prawo ubogich, spadkobiercy zmarłego nie korzystają już z przyznanego prawa ubogich, albowiem nie chodzi o żadne prawo majątkowe, którego przejście na spadkobierców normuje kodeks cywilny, lecz o prawo procesowe, uregulowane wyczerpująco w k. p. c., kodeks zaś przejścia prawa ubogich na spadkobiercę nie przewiduje.

35.

BIEG TERMINU PREKLUZYJNEGO NA DOCHODZENIE ROSZCZEŃ Z UMOWY O PRACĘ.

1. Termin jednoroczny dla dochodzenia roszczeń wynikających z umowy o pracę, o którym mowa w art. 473 k. z., jest terminem prekluzyjnym i jako taki nie ulega przerwaniu.

2. Przepis art. 473 k. z. ma zastosowanie również do stosunków pracy zakończonych już przed wejściem w życie kodeksu zobowiązań.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 30 maja 1938 r. L. C. III. 238/38.

Uzasadnienie:

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przepisu art. 473 k. z. Skoro bowiem przepis ten stanowi, że pracodawcy i pracownicy nie mogą dochodzić sądownie roszczeń wynikających z umowy o pracę po upływie roku od dnia zakończenia stosunku pracy, to zasadnie przyjął Sąd Okręgowy, że termin jednoroczny, o którym mowa, jest terminem prekluzyjnym, a termin prekluzyjny nie ulega przerwaniu. Okoliczności więc, na które powód powołuje się w skardze kasacyjnej, nie miały żadnego wpływu na bieg terminu prekluzyjnego. Zgodnie z uchwałą całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 11.IX.1937 r. (C. Prez. 3/36), ogłoszoną w Zbiorze Orzeczeń Sądu Najwyższego pod Nr. 428/1937, przyjął też Sąd Okręgowy, że przepis art. 473 k. z. ma zastosowanie również do stosunków pracy zakończonych już przed wejściem w życie kodeksu zobowiązań. Gdy zaś według niezaskarżonych ustaleń Sądu Okręgowego stosunek pracy zakończył się dnia 9.V.1934 r., to okazuje się, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisu art. 473 k. z.

36.

ZASIĘG PREKLUZJI SĄDOWEJ W SPORACH O NALEŻNOŚCI ZA PRACĘ.

Zakaz dochodzenia sądowego roszczeń po upływie roku od chwili rozwiązania stosunku pracy dotyczy roszczeń wynikających z zawartej umowy, roszczeń wynikających z przepisów prawa normujących stosunek pracy, nie wyłączając roszczeń o emeryturę umowną po rozwiązaniu stosunku pracy.

Wyrok SN. z 7 stycznia 1938 r. C. II. 1593/37 oraz wyrok SN. z 17 lutego 1938 C. I. 858/37. — Pr. i Op. Społ. Nr. 2/38, poz. 953—958 oraz N. Kod. Zob. Nr 22/38, str. 86; Przegl. Sąd. Nr 9 z 1938 t. 549.

Uzasadnienie:

Art. 473 k. z. mówi o wszelkich roszczeniach wynikających z umowy o pracę. W danym przypadku roszczenie zostało oparte na statucie emerytalnym, który wobec prywatno-prawnego charakteru stosunku pracowników samorządowych do gminy zastępuje dla stron umowę. Brak wszelkich podstaw prawnych do twierdzenia, by art. 473 k. z. dotyczył jedynie roszczeń wypły-

wających ze stosunku pracy unormowanego ustawą, gdy artykuł ten mówi o roszczeniach wynikających z umowy o pracę bez jakichkolwiek zastrzeżeń, które by upoważniały do zwężającej wykładni tego przepisu.

37.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WŁAŚCICIELA NARZĘDZIA PRACY.

Właściciel wadliwego narzędzia pracy nie odpowiada za szkody, jakie poniósł robotnik osoby wynajmującej to narzędzie i uprzedzony o jej wadach.

Wyrok SN. z 19 listopada 1937 r. C. II. 1379/37. — N. Kod. Zob. Nr 25/33, str. 97, Przegl. Sąd. Nr 9 z 1938 t. 542.

Uzasadnienie:

Pozwany nie ponosi winy przez to, że młocarnię z niezabezpieczonymi trybami miał na swym gospodarstwie i jej jako właściciel używał, gdyż nie było twierdzone w sporze, by była to młocarnia typu zabronionego przez ustawę. Jeżeli posiadanie i używanie młocarni takiej nie jest zabronione, to nie zachodzi też wina pozwanego, jeśli młocarnię dał odpłatnie do używania innemu gospodarzowi Janowi J. Ustalono, że uszkodzenie powoda zaszło przy pracy na gospodarstwie Jana J. wskutek nieostrożności tegoż i powoda, że oni obaj znali konstrukcję młocarni i że pozwany oddając młocarnię Janowi J. zwracał mu uwagę, iż tryby nie są zabezpieczone, zatem zalecał mu ostrożność. Ustalenia te wykluczają wszelki udział pozwanego w zaniedbaniu ostrożności, zawinionym w chwili wypadku, zaszłego w nieobecności pozwanego i w czasie gdy pozwany młocarnią nie dysponował.

38.

EMERYTURA UMOWNA A PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY.

Obowiązek płacenia emerytury umownej byłemu pracownikowi nie obciąża nowego posiadacza przedsiębiorstwa.

Wyrok SN — odp. na pyt. pr. 7-miu sędziów z 15 maja 1937 r. C. III. 638/36. Zb. Urz. 1937 poz. 343.

Uzasadnienie:

Rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych dotyczy stosunków wypływających z umów o pracę jeszcze nie wygasłych. Co do czasu po rozwiązaniu umowy, to rozporządzenie zawiera tylko przepis zamieszczony w art. 42 a nakładający na pracodawcę obowiązek w razie rozwiązania umowy przez śmierć pracownika do wypłaty rodzinie jego odprawy, nie podaje zaś żadnego przepisu w przedmiocie innych stałych świadczeń pieniężnych ze strony pracodawcy — po rozwiązaniu umowy o pracę, a więc i w przedmiocie płacenia byłemu pracownikowi emerytury. Obowiązek ten nie wypływa też z samego stosunku pracy, który ustaje z chwilą rozwiązania umowy o pracę. Wykładnia, że stosunek pracy może trwać, chociaż ustał obowiązek ze strony pracownika

świadczenia pracy, podważałaby podstawowe pojęcie prawne i życiowe o dwustronności praw i obowiązków w umowie o pracę, z mocy których pracodawca ma prawo wymagać wykonywania pracy przez pracownika i obowiązany jest płacić mu wynagrodzenie za dokonaną pracę, a pracownik winien jest pracować i ma prawo żądać zapłaty za pracę. Podobnie art. 35 cyt. rozp. dotyczy pracowników czynnych danego przedsiębiorstwa, a nie tych, którzy już warsztat pracy opuścili, i ma na celu zapewnienie dalszej pracy tym pracownikom, którzy faktycznie są zatrudnieni, na wypadek przejścia przedsiębiorstwa w posiadanie innej osoby. Wynika to zarówno z pierwszego zdania tego art. mówiącego o przejściu przedsiębiorstwa „w czasie trwania stosunku pracy", jak i z drugiego zdania dającego pracownikowi prawo w tym wypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem właściwego terminu, które to zastrzeżenia wskazują na to, że art. 35 nie może dotyczyć byłych pracowników, z którymi umowa już przedtem z powodu upływu terminu bądź z innych przyczyn została rozwiązana, którzy zatem pracować przestali i nie mają obowiązku powracać do pracy. Obowiązek płacenia emerytury byłemu pracownikowi nie wypływa zatem ani z przepisów rozporządzenia, ani z samego stosunku pracy już wygasłego. Źródłem tego obowiązku musi być oddzielna umowa sui generis, która nie podpada pod przepis art. 35 cyt. rozp. i z mocy tego przepisu nie może obowiązywać nowego posiadacza przedsiębiorstwa.

39.

PRACA CUDZOZIEMCA.

Odmowa zezwolenia na pracę cudzoziemca jest ważną przyczyną do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Wyrok SN. z 23 lutego 1938 r. C. II. 2268/37. Sąd Ap. w Krakowie II. C. A. 654/37, Sąd Okr. w Krakowie II. C. 41/34. — Przegl. Sąd. t. 405 z r. 1938.

Uzasadnienie:

Pracodawca może zatrudniać cudzoziemca jedynie za zezwoleniem właściwej władzy (art. 1 i 2 rozp. poz. 472/27). Władza udziela wprawdzie zezwolenia nie pracownikowi, lecz pracodawcy, a w zezwoleniu nie wymienia nawet nazwiska cudzoziemca, niemniej jednak odmowa zezwolenia nie jest przyczyną zaprzestania pracy, leżącą po stronie pracodawcy, który na miejsce opróżnione po cudzoziemcu może przyjąć inną siłę, lecz leży po stronie pracownika, który wskutek odmowy utracił uprawnienia konieczne cudzoziemcowi do pełnienia pracy w kraju. Odmowa zezwolenia na pracę cudzoziemca jest więc ważną przyczyną bezzwłocznego rozwiązania umowy z tym cudzoziemcem, jako pracownikiem w myśl art. 32 lit. h. rozp. prac. um., a to wskutek utraty uprawnień koniecznych do zajmowania danego stanowiska. Odmowa zależy wyłącznie od decyzji władz administracyjnych; powód nie twierdził w sporze, by pozwana nie wniosła potrzebnego podania, zatem w odmowie nie można dopatrzyć się niezachowania przez pozwaną istotnych warunków umowy pracy z art. 31 lit. d. rozp. prac. um. jak to wywodzi kasacja. Jeżeli poprzednio powód pra-

cował na zasadzie zezwolenia udzielonego po dzień 13.II.1933 r., a w toku starań o dalsze zezwolenie strony zawarły nową umowę pracy z 3.VII.1933 r., nie wynika stąd, by przez zawarcie tej umowy pozwana zrzekła się milcząco prawa bezzwłocznego rozwiązania umowy z ważnych dla pracodawcy przyczyn, zatem także z przyczyny z art. 32 lit. h. cyt. rozp. Umowę pracy zawarła bowiem celem korzystania z pracy powoda, zatem nie na wypadek, gdyby pracy tej wzbroniono. Objęte umową z 3.VII.1933 r. zobowiązanie pozwanej do niezwalniania powoda z pracy przed końcem 1933 r. odnosi się do rozwiązania umowy pracy przez wypowiedzenie, lecz nie jest zrzeczeniem się prawa rozwiązania umowy z ważnych przyczyn. Brak bowiem podstaw do przyjęcia, że pozwana zobowiązała się trwać przy umowie do końca 1933 r., choćby powód przed tym dniem pracy pełnić nie mógł lub nie chciał.

40.

ODPRAWA Z UMOWNEGO STATUTU EMERYTALNEGO A ODSZKODOWANIE ZA ZWOLNIENIE BEZ WYPOWIEDZENIA.

1. Statut o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników komunalnych nie podpada pod pojęcie „specjalnych przepisów ustawowych lub wydanych w wykonaniu ustaw rozporządzeń“, o których mowa w punkcie 3 art. 4 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323), normujących stosunek prawny osób zatrudnionych w urzędach i instytucjach samorządowych.

2. Odprawa, oparta na specjalnym tytule-statucie o zaopatrzeniu emerytalnym i zastępująca to zaopatrzenie w przypadku, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez związek komunalny przed nabyciem przez pracownika prawa do emerytury, nie może pozbawić pracownika uprawnienia do otrzymania odszkodowania za zwolnienie bez usprawiedliwionej przyczyny, które to uprawnienie istnieje niezależnie od praw emerytalnych pracownika.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 19 maja 1938 r.
L. C. I. 1886/37.

41.

UWZGLĘDNIANIE PREKLUZJI Z URZĘDU.

Termin prekluzyjny dla dochodzenia roszczeń wynikających z umowy o pracę uwzględnia się z urzędu.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 11 kwietnia 1938 r.
L. C. II. 2706/37.

Uzasadnienie:

Powód twierdzi, że zwolniono go z pracy listem z 16 lipca 1934 r., że pobory umowne otrzymał do maja 1934 r. włącznie, a pozwem z 30 czerwca 1936 r. do-

chodzi wynagrodzenia umownego za czas od 1 czerwca 1934 r. do 30 czerwca 1936 r. oraz należności za urlop 1934 r. i 1935 r.

Pozew wniesiono po upływie roku od zakończenia stosunku pracy, zatem w czasie, gdy powód utracił prawo sądowego dochodzenia roszczeń, (art. 473 k. z.).

Zbędne było więc badanie faktów pozwu. (art. 426/2 k. p. c.).

Prekluzję z art. 473 k. z. uwzględnia się z urzędu, gdyż chodzi tu o zarządzone przez ustawę zgaśnięcie prawa wystąpienia z żądaniem przed sąd.

Roszczenie pozwu uległo też prekluzji z art. 41 rozp. prac. um., jak to trafnie przyjął wyrok zaskarżony.

42.

CZAS PRACY W BIURACH LOTERII PAŃSTWOWEJ.

1. O charakterze instytucji nie decyduje sama nazwa urzędu lub przedsiębiorstwa, lecz okoliczność, czy instytucja stanowi dział administracji Państwa oraz czy jest upoważniona do wykonywania aktów władzy.

2. Loteria Państwowa nie jest zakładem pracy w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, w związku z czym pracownikom Loterii nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 1 grudnia 1937 r.
L. C. I. 409/37.

Uzasadnienie:

Sąd Okręgowy zasądził na korzyść Stanisława B., jako pracownika kontraktowego Generalnej Dyrekcji Loterii Państwowej, 1200 zł tytułem wynagrodzenia za zwolnienie bez wypowiedzenia, oddalając resztę roszczeń za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia bilansowego i za udział w ciągnieniu loterii, lecz Sąd Apelacyjny, na skutek skarg apelacyjnych obu stron, wyrok ten zmienił i powództwo oddalił w całości.

W skardze kasacyjnej powód powołuje się na obrazę przez Sąd Apelacyjny przepisów prawa materialnego i formalnego.

Pierwsza część skargi kasacyjnej, zawierająca zarzut obrazy art. 1 ustawy z 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu przez uznanie, iż Dyrekcja Loterii Państwowej nie jest zakładem pracy w rozumieniu art. 1 powołanej ustawy, chociaż Loteria Państwowa na mocy ustawy z 26 marca 1920 r. (Dz. U. poz. 180) jest nie urzędem państwowym, lecz przedsiębiorstwem, jest niesłuszna, albowiem, jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniach Nr. 61/33 i 58/34 Zb. Orz., o charakterze instytucji nie decyduje sama nazwa urzędu czy przedsiębiorstwa, lecz okoliczność, czy instytucja stanowi dział administracji Państwa oraz czy upoważniona jest do wykonywania aktów władzy.

Skoro zatem na mocy art. 1, 6 i 7 ustawy z 26 marca 1920 r. (Dz. U. poz. 180) organizowanie i prowadzenie loterii jest monopolem Państwa, urządzenie i kierownictwo przedsiębiorstwa Polskiej Państwowej Loterii Klasowej należy do Ministerstwa Skarbu i ono zatwierdza plany loterii i określa wysokość opła-

ty monopolowej, na mocy zaś § 1, 2 i 6 rozporządzenia Ministra Skarbu w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości z 7 maja 1924 r. (Dz. U. poz. 541) Dyrekcja Loterii powierzony ma sobie w zastępstwie Ministra Skarbu zarząd powołanym przedsiębiorstwem oraz prawo wydawania zezwoleń na urządzenie gier i loterii prywatnej, toteż uprawnienia stwierdzają zarówno wykonywanie działu administracji Państwa, jak i wykonywanie aktów władzy państwowej usprawiedliwiają więc, wbrew zarzutowi skargi kasacyjnej, wniosek Sądu Apelacyjnego, iż Loteria Państwowa nie jest zakładem pracy w rozumieniu art. 1 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, i uzasadniają oddalenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie należy się pracownikom zatrudnionym w urzędach państwowych.

Wobec powyższego upada dalszy zarzut tej części skargi kasacyjnej, że Sąd Apelacyjny błędnie uznał, iż wypłacana remuneracja stanowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ Sąd Apelacyjny uzasadnienie to przytoczył dodatkowo, co pozostało już bez wpływu na wynik sprawy, gdyż uznanie, że Loteria Państwowa nie była zakładem pracy w rozumieniu art. 1 ustawy z 1919 r. wystarczało do uzasadnienia oddalenia tej części roszczeń.

43.

CZAS PRACY W KLINICE UNIWERSYTECKIEJ.

Klinika uniwersytecka nie jest zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy, przeto pracownicy kliniki nie podlegają przepisom ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 28 kwietnia 1938 r.
L. C. I. 1993/37.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

8.

Czy nakaz inspektora pracy może zawierać żądanie zmniejszenia obciążenia pracą poszczególnych robotników?

1. Praktyka Inspekcji Pracy nasuwa czasem podniesione powyżej pytanie. Gdy na tle nadmiernego obciążenia pracą wynika zatarg, przed inspektorem pracy, który go załatwia, rodzi się dylemat — czy należy dążyć do załatwienia tego zatargu w drodze mediacji rozjemczej w trybie art. 5 lit. c) rozp. z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy („inspektor pracy . . . współdziała ze stronami zainteresowanymi w ce-

lu zapobiegania zatargom pracy..."), czy też należy załatwić sprawę przez wydanie nakazu.

2. Na wstępie konieczne jest rozważenie, co w ogóle może być przedmiotem nakazu inspektora pracy. W myśl art. 23 rozp. o inspekcji pracy nakaz, czyli „zarządzenie celem usunięcia stwierdzonych uchybień" wydaje inspektor pracy, gdy „w zakładzie nie są przestrzegane przepisy, obowiązujące co do bezpieczeństwa życia, zdrowia lub moralności oraz w ogóle przepisy o ochronie pracy..."

Pojęcie przepisów „co do bezpieczeństwa życia, zdrowia" nie budzi żadnej wątpliwości; chodzi tu bądź o przepisy szczegółowe o bezpieczeństwie i higienie pracy lub innych ustaw specjalnych (np. w sprawie fosforu, ołowiu itp.), bądź o realizację zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wytkniętych w art. 1 rozp. z 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 325), które uważane są również za przepisy prawa materialnego (SN II K. Zb. Urz. z r. 1932 poz. 113 i NTA z 8.IV.1931 r. l. rej. 6109/29 Zb. Urz. A 381); tak więc inspektor pracy może wydać nakaz co do konstrukcji maszyn i ich zabezpieczeń (art. 1 lit. a) rozp. z 16 marca 1928 r.), co do lokali, w których odbywa się praca (art. 1 lit. b)), co do urządzeń zapewniających pracownikom zdrowotne warunki życia (art. 1 lit. c)) i co do mieszkań dla pracowników przy zakładach pracy (art. 1 lit. d)). Jak widzimy, te ściśle wyliczone zasady nie zawierają postanowień, które by pozwalały na objęcie nimi samej koncepcji przeciążenia pracą, a więc warunków subiektywnych wykonywania pracy, gdy wspomniane zasady dotyczą obiektywnych — istniejących poza osobą robotnika urządzeń zewnętrznych otoczenia i narzędzi pracy.

3. Jednak mamy do czynienia we wspomnianym art. 23 rozp. o inspekcji pracy z dalszymi pojęciami „moralności oraz w ogóle przepisami o ochronie pracy..."

Pojęcie moralności jest oczywiście innego rzędu niż pojęcia prawne; wchodzą tu w grę zarówno zasady etyki, jak i pewne przesłanki natury obyczajowej. Pojęcia moralne są często dla norm prawnych swego rodzaju ucieczką przed dokładnym określeniem obowiązku prawnego; wyłącznie na tle kodeksu zobowiązań można zacytować liczne pojęcia moralne, jak dobra wiara (art. 35 § 1, 48, 107, 135), dobre obyczaje (art. 49, 55, 56 § 1, 118, 132 § 1, 189), słuszność (art. 60, 61 § 2, 143, 149, 162 § 3), obowiązek moralny (art. 131), cel niegodziwy (art. 132 § 2), krzywda moralna (art. 157 § 3, 165 § 1, 166) itd.

Jednak nie podobna sądzić, aby pojęcie moralności mogło być

użyte w stosunkach pracy jako podstawa prawna do zarządzenia, iż niedopuszczalne jest przeciążenie pracą robotnika lub do wydania nakazu zlecającego zmianę organizacji pracy. Moment moralności w znaczeniu, jakiego tu użyto, musi być rozumiany ściśle — chodzi tu może o takie zagadnienia, jak zagadnienie uczciwości, rzetelności, właściwego stosunku do kobiet pracujących itp. Np. gdyby pracodawca domagał się takiego wykonywania pracy, aby w konsekwencji ktoś trzeci, np. odbiorca, był oszukany — może inspektor pracy wydać nakaz usunięcia tego uchybienia; np. pracodawca zmusza brakarza, aby przy odbiorze roboty akordowej oszukiwał robotników; oczywiście wkroczenie inspektora pracy jest tu zupełnie na miejscu; innego typu (autentyczny zresztą) przypadek zaszedł, gdy np. robotnice pewnego oddziału fabryki zaczęły przychodzić do pracy w kombinezonach a nie w spódnicach; na tym tle wynikł zatarg z konserwatywnie usposobionymi starszymi robotnikami i w tym przypadku również możliwy był nakaz inspektora pracy.

4. Art. 23 rozp. o inspekcji pracy wymienia wreszcie ogólne pojęcie „w ogóle przepisy o ochronie pracy“, a więc pojęcie jak najszersze, objaśnione (ale tylko przykładowo) w art. 3 tegoż rozp. o inspekcji pracy, który zleca Inspecji obowiązek i uprawnienie do nadzoru „nad przestrzeganiem i wykonywaniem przepisów prawa o ochronie pracy, a w szczególności o ochronie... sił pracowników, o przestrzeganiu dobrych obyczajów w stosunkach pracy, o umowie o pracę...“ W ten sposób Inspekcja Pracy może wydać nakaz w przypadku stwierdzenia naruszenia każdego przepisu z zakresu ochrony pracy.

5. Rodzi się tu doniosłe pytanie — czy nakaz może dotyczyć tylko przepisów ochronnych o charakterze publiczno-prawnym, np. chronionych sankcją karną, czy też również i przepisów o charakterze cywilistycznym, chronionych roszczeniem cywilnym. Przykładowo rzecz biorąc, czy nakaz może dotyczyć tylko np. wydania książeczek robotniczych lub skrócenia czasu pracy do normy utsawowej, czy też również i np. żądania wypłaty zaległych zarobków, których robotnik może dochodzić przed sądem. Na pytanie to należy udzielić odpowiedzi zgodnie z ogólną zasadą lege non distinguente — jeżeli norma prawna żadnych rozróżnień nie zawiera — nie wolno czynić rozróżnień i stosującemu tę normę. Innymi słowy — *każdy przepis o charakterze ochronnym — jeżeli został naruszony przez pracodawcę na szkodę pracownika* — niezależnie od wkroczenia sankcji karnej i niezależnie od

roszczenia cywilnego samego zainteresowanego — może być podstawą i treścią nakazu inspektora pracy. Przesłanką zastosowania nakazu jest więc ustalenie, czy dany przepis może być traktowany jako zawierający treść ochronną, czy też nie.

6. Z kolei należy zbadać, czy istnieją przepisy normujące granice wysiłku, jakiego może wymagać pracodawca od pracownika. W zakresie interesującego nas pytania wchodzić mogą w rachubę przepisy art. 6 rozp. o um. o pracę rob. („Robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych..., które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami") oraz art. 448 k. z. („Pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy. W tych granicach pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, nie sprzeciwiających się umowie, ustawom i dobrym obyczajom"). Art. 6 rozp. o um. o pracę rob. stanowi odpowiednik art. 448 k. z., wszakże te elementy („przedmioty"), które są pominięte w art. 6 rozp. o um. o pracę rob., przenikają do stosunku pracy opartego na rozp. o umowie o pracę robotników poprzez art. 446 k. z. („Jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje... szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych").

Z tekstu powołanych przepisów wynika, że ustawa ustala maksymalne granice wysiłku, jakiego ma prawo żądać pracodawca od robotnika.

Granice te należy uszeregować jak następuje:

na podstawie art. 6 rozp. o um. o pracę robotników:

a) wysiłek nie może być sprzeczny z prawem,
b) „ „ „ „ „ z dobrymi obyczajami,
c) wykonanie pracy winno być „należyte",
d) „ „ „ „ „sumienne";

na podstawie art. 448 k. z.:

e) praca winna być pełniona „sumiennie",
f) „ „ „ „ ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy,
g) „ „ „ „ ze starannością, jakiej wymaga zwyczaj,

h) praca powinna być pełniona ze starannością, jakiej wymaga słuszny interes pracodawcy,

i) polecenia pracodawcy nie mogą sprzeciwiać się umowie, ustawom i dobrym obyczajom.

Zasady a), b) i i) powtarzają się, podobnie jak zasady d) i e); w zasadach tych nie mieści się jednak żadna granica dla przypadku przeciążenia robotnika pracą, natomiast pewne ograniczenie rozmiarów wysiłku mieści się w zasadach wyliczonych pod lit. c), f), g) i h).

7. W świetle powyżej przedstawionych przesłanek, jeżeli pracodawca wymaga wysiłku przekraczającego powyżej wskazane granice, wówczas inspektor pracy może wydać nakaz zabraniający takiego żądania. Oto jedyna odpowiedź, jaka ze stanowiska prawnego może być udzielona ogólnie na postawione na wstępie pytanie. Oczywiście nie jest to odpowiedź tak precyzyjna, aby mogła zaspokoić praktyczne wątpliwości poszczególnych przypadków, gdyż zawsze będzie należało ustalić, czy żądanie określonej pracy przez pracodawcę odpowiada zwyczajom, „słusznemu interesowi pracodawcy", „staranności, jakiej wymaga rodzaj pracy" itd.

W przypadkach tych inspektor pracy musi dokonać pracy myślowej podobnej do pracy sędziego, który określony stan faktyczny musi zakwalifikować pod normę prawną. Proces umysłowy w takich przypadkach polega na porównaniu abstrakcyjnego stanu faktycznego, jaki zawarty jest w przepisie prawnym, z konkretnym stanem faktycznym danego przypadku (subsumcja), po czym buduje się sylogizm, którego przesłanką większą jest część imperatywna normy prawnej. Nie zagłębiając się bliżej w istotę rozumowania prawnego inspektora pracy, możemy w konkluzji stwierdzić, że w zasadzie inspektor pracy może wydać nakaz zarządzający nawet zmianę organizacji pracy, jeżeli dojdzie do wniosku, że nastąpiło uchybienie przepisowi prawa chroniącemu „siły pracowników" (art. 3 rozp. o inspekcji pracy), a mianowicie w związku z żądaniem przez pracodawcę pracy przekraczającej jedną z granic wyliczonych powyżej pod lit. f), g) lub h).

8. W końcu można ogólnie ustalić, że stwierdzenie, czy zasady wykonywania pracy odpowiadają pojęciu „staranności, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy" oraz ustalenie potrzeby przeprowadzenia niezbędnych zmian i ulepszeń w celu dostosowania zasad wykonywania pracy do nakreślonej gra-

nicy maksymalnego wysiłku, jakiego wolno żądać od pracownika, należy do inspektorów pracy, których swobodnej ocenie pozostawiony jest również i wybór w granicach ustawy odpowiednich środków zmierzających do osiągnięcia wskazanego powyżej celu. Kontrola merytoryczna wydanych nakazów dokonywa się w toku instancyj administracyjnych, zaś kontrola ich legalności — w postępowaniu przed Najwyższym Trybunałem Administracyjnym.

9. Wreszcie można podjąć próbę zróżniczkowania typowych sytuacyj objętych postawionym pytaniem. Mogą bowiem zajść następujące przypadki:

a) robotnik pracuje na akord; organizacja pracy jest taka, iż przy niskiej stawce zarobek jest niski; w tych przypadkach albo mamy do czynienia ze zwykłym żądaniem zwyżki stawki — co nie może być przedmiotem nakazu inspektora pracy, jak wyjaśnił to Sąd Najwyższy — albo z wadliwą organizacją pracy, spowodowaną niedostarczeniem pracy przez pracodawcę, czyli z naruszeniem przepisu art. 456 § 1 k. z., w myśl którego „pracownik... za wynagrodzeniem akordowym może domagać się, aby pracodawca dostarczył mu pracy odpowiedniej co do rodzaju i rozmiarów...“; ten przypadek z reguły nosi nazwę zatargu o zapłatę na postój i nie posiada charakteru sporu o przeciążenie pracą, a wobec tego można go tu pominąć, przypominając jedynie, że nakaz inspektora pracy może dotyczyć żądania od pracodawcy wykonania obowiązku z art. 456 k. z.

b) robotnik pracuje na dniówkę lub na akord; wypracowuje pewną ilość jednostek, mimo to jednak pracodawca domaga się wyrobienia większej liczby jednostek i za niewyrobienie liczby żądanej — nakłada karę jak „za rozmyślne... niedbałe wykonywanie robót...“ (art. 43 p. 1 rozp. o umowie o pracę rob.); robotnik dotknięty w poczuciu słuszności i twierdząc, iż nie może podołać wyrobieniu żądanej liczby jednostek — żali się inspektorowi pracy;

c) robotnik pracuje na dniówkę; wykonywa powierzone mu czynności, wszakże żali się inspektorowi pracy na przeciążenie pracą, powodującą jego zdaniem ujemne skutki dla jego zdrowia;

d) robotnik pracuje na dniówkę; wykonywa z trudem powierzoną mu ilość jednostek pracy (np. obsługę maszyn), czasem jednak nie jest w możności pracy podołać, a wówczas zostaje przez pracodawcę zwolniony lub przeniesiony do innej roboty, np. z mniejszym zarobkiem, co znowuż powoduje żale komunikowane inspektorowi pracy.

Jak widzimy pojęcie tzw. przeciążenia pracą może przybierać rozmaitą postać i rozmaicie też układa się treść wątpliwości nasuwających się inspektorowi pracy.

Otóż po sformułowaniu odpowiedzi ogólnej można przejść przypadki wyliczone powyżej pod lit. a), b), c) i d). A więc jasne jest, że inspektor może w drodze nakazu żądać od pracodawcy zorganizowania pracy tak, aby nie było zbędnych postojów, czyli aby dostarczał robotnikowi pracującemu na akord „pracy odpowiedniej co do rodzaju i rozmiarów".

Jeżeli pracodawca ukarze robotnika za niedbałe wykonywanie robót (przypadek b), zaś dochodzenie inspektora pracy wykaże, iż nie było w danym przypadku niedbalstwa, lecz przeciążenie czynnościami przekraczającymi granice z art. 448 k. z. — wówczas również jest dopuszczalne wkroczenie inspektora pracy w drodze nakazu.

Nakazy inspektora pracy mogą wreszcie w omówionych sytuacjach naruszenia art. 448 k. z. dotyczyć również i przypadków wyliczonych pod lit. c) i d).

J. G. W.

9.

Czy uczniowie szkół dokształcających oraz uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy mogą należeć do związków zawodowych?

Zagadnienie należenia uczniów szkół dokształcających oraz uczniów przemysłowych i rzemieślniczych do związków zawodowych, wobec obowiązywania na obszarze Państwa dwóch aktów ustawodawczych, normujących działalność organizacyj zawodowych, wymaga osobnego rozpatrzenia ze stanowiska każdego z tych aktów, mianowicie osobno ze stanowiska dekretu o pracowniczych związkach zawodowych i osobno ze stanowiska prawa o stowarzyszeniach.

Art. 1 dekretu stanowi: „związki pracownicze, których zadaniem jest obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy lub gałęzi pokrewnych lub podobnych, podlegają specjalnym przepisom, poniżej wskazanym". Dekret zatem dotyczy osób, które mają charakter pracowników. Godną podkreślenia wydaje się okoliczność, że dekret nie precyzuje pojęcia „pracowników", a zatem nie ogranicza stosowania dekretu do pewnej tylko kategorii pracowników. Pojęcie to należy więc rozumieć w sensie jak najszerszym. Charakter uczniów szkół dokształca-

jących, którzy nie są uczniami przemysłowymi i rzemieślniczymi, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę — jako pracowników — nie budzi wątpliwości. Jako pracownicy, mimo iż są uczniami szkół dokształcających, mają prawo należeć do związków zawodowych, gdyż dekret wymaga od osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych tylko charakteru pracownika, nie stwarzając żadnych ograniczeń ani co do wieku, ani co do wypływającej stąd specjalnej sytuacji tej kategorii pracowników. Natomiast co do uczniów przemysłowych i rzemieślniczych mogłaby powstać wątpliwość, czy posiadają oni charakter pracowników, co wyłącznie decyduje o możności należenia do związków zawodowych, przewidzianych dekretem. W ostatnim przypadku zatem wszystko sprowadza się do pytania, czy uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy są pracownikami. Wydaje się, że w świetle przepisów art. 477 k. z. zagadnienie to nie powinno nastręczać szczególnych trudności. Zarówno z układu kodeksu zobowiązań, jak i treści art. 477 wynika, że umowa o naukę stanowi odmianę umowy o pracę i uczniowie poza przepisami ustaw szczególnych, normujących stosunek nauki, podlegają przepisom kodeksu zobowiązań, zawartym w dziale umowy o pracę. Stwierdzić więc należy, że i uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy jako pracownicy mają prawo należeć do związków zawodowych.

Tak wygląda stan prawny na obszarze, na którym obowiązuje dekret o związkach zawodowych. Natomiast na pozostałych obszarach, na których obowiązuje prawo o stowarzyszeniach, sytuacja przedstawia się odmiennie. Na tych obszarach istnieją związki zawodowe bądź powstałe wyłącznie na gruncie prawa o stowarzyszeniach, bądź jako filie związków zawodowych, działających na zasadzie dekretu. Filie te tylko częściowo podlegają przepisom prawa o stowarzyszeniach, natomiast w pozostałym zakresie podlegają przepisom dekretu. Ponieważ art. 2 prawa o stowarzyszeniach m. in. stanowi, że „młodzież szkolna z wyjątkiem młodzieży szkół wyższych nie może należeć do stowarzyszeń", zatem młodzież ta nie może należeć do organizacyj zawodowych działających na podstawie prawa o stowarzyszeniach. Że jednak art. 2 prawa o stowarzyszeniach należy do tych przepisów, których w myśl art. 59 powołanego prawa nie stosuje się do filii związków działających na podstawie dekretu, wnosić należy, że młodzież szkolna ma prawo należeć do tej kategorii związków zawodowych. W konkluzji stwierdzić należy, że ograniczenie dotyczące młodzieży szkolnej ma zastosowanie wyłącznie do związków działających na podstawie prawa o stowarzyszeniach.

Należy dalej zwrócić uwagę na okoliczność, że o ile przy rozważaniu kwestii, kto może być członkiem związku zawodowego, działającego w myśl dekretu, punkt ciężkości tkwił w tym, czy uczniowie szkół dokształcających oraz uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy posiadają charakter pracowników, przesądzający o ich prawie należenia do związków zawodowych, o tyle tutaj zachodzi pytanie, czy wymienione kategorie młodocianych pracowników są młodzieżą szkolną.

Uczniowie szkół dokształcających są niewątpliwie młodzieżą szkolną w rozumieniu art. 2 prawa o stowarzyszeniach. Wskazuje na to również pośrednio zestawienie art. 59 i art. 2 tego prawa. Skoro art. 59 wyłącza stosowanie art. 2 do filii związków zawodowych, działających na podstawie dekretu, a więc znosi zakaz należenia młodzieży szkolnej do tej kategorii związków zawodowych, to w punkcie tym normuje sytuację właśnie uczniów szkół dokształcających, do których muszą uczęszczać pracownicy młodociani. Wyjaśnić należy, że uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy nie są młodzieżą szkolną z tytułu wykonywania obowiązków wynikających z umowy o naukę zawodową, natomiast będą uważani za młodzież szkolną z tytułu odbywania nauki w szkołach dokształcających i w związku z tym będą podlegali ograniczeniom wypływającym z art. 2 prawa o stowarzyszeniach.

Reasumując należy stwierdzić, że uczniowie szkół dokształcających oraz uczniowie przemysłowi i rzemieślniczy — jako pracownicy — mają prawo należeć do związków zawodowych, działających na podstawie dekretu o pracowniczych związkach zawodowych oraz do filii tych związków istniejących na obszarze nieobjętym mocą obowiązującą dekretu, natomiast do organizacyj zawodowych działających na podstawie prawa o stowarzyszeniach tylko o tyle, o ile nie uczęszczają do szkół dokształcających i w związku z tym nie podpadają pod pojęcie młodzieży szkolnej, przy czym możność należenia do związków zawodowych działających na podstawie prawa o stowarzyszeniach jest ponadto ograniczona zastrzeżeniem, że młodzież nieszkolna do lat 18 musi uzyskać zgodę prawnych opiekunów i nie może brać udziału w głosowaniu uchwał oraz korzystać z uprawnień wyborczych.

B.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Achilles Rosenkranz. „Umowy o świadczenie usług ze stanowiska podatkowego". Warszawa, 1939. Wydawnictwo „Biblioteka Prawnicza", str. 68.

Istnieją dwie dziedziny urządzeń prawno-publicznych zdradzających wybitne zainteresowanie do zagadnień prawa cywilnego, a mianowicie dziedzina podatków, w której zmierza do spetryfikowania określonych pojęć cywilistycznych dla celów podatkowych, przy czym dokonywa pewnego rodzaju „zaszufladkowania" różnorodnych zjawisk prawnych, ujawniających się w prywatnym obrocie gospodarczym, przez wtłaczanie tych zjawisk w pewne, nie zawsze należycie dopasowane ujęcia podatkowe, oraz dziedzina prawa ubezpieczeniowego, które dla celów obowiązku ubezpieczenia zmuszone jest również rozgraniczać często bardzo płynne pojęcia umowy zlecenia, umowy o pracę itp. Trzecim terenem, gdzie tego rodzaju zjawisko występuje, jest odcinek sporów kompetencyjnych o właściwość sądów pracy, które w myśl art. 1 punkt 1 prawa o sądach pracy rozstrzygają spory „ze stosunku pracy". Na tle nagromadzenia różnorodnych definicji prawnych dość rozbieżnego orzecznictwa i często wątpliwej praktyki podjął autor niezwykle trudne zadanie sprowadzenia istniejących pojęć w zakresie umowy świadczenia usług i różnych typów tej umowy — do wspólnego mianownika. Profesor Rosenkranz uchodzi za jednego z najwybitniejszych znawców obowiązującego ustawodawstwa cywilnego, co łączy się z jego olbrzymim doświadczeniem i wieloletnią pracą na odcinku opłat stemplowych. Z niezwykłą pracowitością zgromadzone zostały możliwie wszystkie orzeczenia z tego zakresu, omówione zostały rozliczne przepisy i wywypowiadane poglądy. Rola tego opracowania właśnie z uwagi na porządkowanie pewnych pojęć jest szczególnie doniosła, zwłaszcza gdy autor podkreśla ich właściwą hierarchię, w naszych warunkach dość często zapoznawaną. Przy ocenie bowiem zarówno przepisów prawa podatkowego, jak i przepisów ubezpieczeniowych pamiętać należy o ich wtórnej roli wobec podstawowych pojęć cywilistycznych. Toteż opracowanie p. Rosenkranza ma znaczenie praktyczne nie tylko dla podatkowca, ale i dla każdego, kto interesuje się w ogóle prawem pracy oraz ubezpieczeniami społecznymi.

Aby zorientować czytelnika, jak szeroki zasięg zagadnień obejmuje omawiana praca, wyliczyć należy, że autor analizuje pojęcia stosunku służbowego i najmu pracy, przy czym bada terminologię użytą w przepisach, omawia istotę publiczno-prawnego stosunku służbowego, zastanawia się nad próbą ukucia nowego pojęcia „stosunku służbowego prywatno-prawnego", szuka kryteriów pozwalających stwierdzić istnienie stosunku pracy w kodeksie zobowiązań i w poprzednio obowiązującym prawie cywilnym, rozpatruje sprawę zależności służbowej i zależności faktycznej według judykatury, stara się odgraniczyć umowę o pracę od innych rodzajów umów o świadczenie usług; w tym zakresie szczególnie ciekawe są rozważania autora o stosunku między osobą prawną a osobą fizyczną, pełniącą funkcję zarządcy osoby prawnej; z kolei bada autor sytuację funkcjonariuszów samorządu terytorialnego, nauczycieli, problemy wynikające z pełnomocnictwa, z umowy ajencyjnej, z umowy chałupniczej,

zmierza do odgraniczenia umowy o pracę od umowy spółki, stara się stwierdzić istotę typów umownych mieszanych oraz charakter umowy o radcostwo prawne. Wszystkie te badania mają na celu wykazanie zasięgu obowiązku podatkowego w zakresie ustawy o podatku dochodowym. Podobnie autor bada problem zasięgu podatku specjalnego od wynagrodzeń wypłacanych z funduszów publicznych, podatku obrotowego, opłat na rzecz Funduszu Pracy oraz składek ubezpieczeniowych.

Praca autora ma niewątpliwie charakter polemiczny, zarazem jednak niezwykle kształcący, albowiem jest w naszych stosunkach zjawiskiem rzadkim wszechstronność podejścia do problemów prawnych. Wyznajmy szczerze, że istnieje w licznych działach służby publicznej swoisty partykularyzm, polegający na tym, iż osoba realizująca daną normę prawa odrywa się od całokształtu systemu prawnego, tworzy sobie jakieś własne pojęcia, oparte na ustawie przez siebie obsługiwanej, sprzeczne z ogólnymi pojęciami prawnymi, i przykłada do tych samych zjawisk swoją własną miarkę. Powoduje to, że te same pojęcia na różnych odcinkach prawa są inaczej stosowane, często rozumiane w sposób zaprzeczający pojęciom zasadniczym i wyrządzający poważne zawody życiowe, nie mówiąc już o szkodach materialnych. Wspomnieć tu należy dla przykładu o słynnej dyskusji pomiędzy instytucjami ubezpieczeń społecznych a lekarzami na temat pytania, jak ma być ukształtowana sytuacja prawna lekarzy, przy czym ze strony zainteresowanych wysuwane było żądanie stworzenia jakichś wyjątkowych pojęć prawnych dla umów z lekarzami. To różniczkowanie się pojęć i rozgraniczeń komplikuje stosunki i pod względem gospodarczym jest szkodliwe zarówno dla pewności obrotu gospodarczego, jak i dla samych zainteresowanych, którzy powinni wiedzieć, w jakiej znajdują się sytuacji. Tymczasem w naszych stosunkach zamiast zjawiska „całkowania się" pojęć, sprowadzania ich do wspólnego mianownika, dokonywa się zjawisko niesłychanie niebezpieczne, a mianowicie dla „uproszczenia" traktuje się w czambuł dla określonych celów różne pojęcia w sposób jednakowy, włączając je do jednej wspólnej grupy. Pod tym względem bardzo typowy jest słynny okólnik Izby Skarbowej Grodzkiej w Warszawie z 4 sierpnia 1937 r., który polecił dla celów fiskalnych traktować wszystkich adwokatów dla „uproszczenia" jako zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, nawet jeżeli są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, przy czym w wyniku tego okólnika okazało się, że typowe pensje urzędników państwowych zostały opodatkowane podatkiem obrotowym, zresztą ze szkodą dla Skarbu Państwa, który zaniechał pobierania w tych przypadkach specjalnego podatku od uposażeń z funduszów publicznych.

Autor omawianej przez nas pracy reprezentuje pogląd pogłębiania analizy pojęć i opierania rozstrzygnięć fiskalnych na rzeczywistej treści prawnocywilistycznej konkretnych zjawisk. Toteż dla przyszłego kodyfikatora, który będzie zmierzał do uporządkowania rozbitych w tym zakresie pojęć, praca prof. Rosenkranza będzie przedstawiała duże znaczenie. Poglądy autora prawie bez wyjątku uważamy za wysoce trafne.

Z kolei pragnęlibyśmy dorzucić do wywodów autora krótką analizę pojęcia „stosunku pracy" w odróżnieniu od „umowy o pracę". Otóż w rozdziale o „umowie o pracę" w kodeksie zobowiązań dość często wspomina się o sto-

sunku pracy; tak więc art. 466—475 są oznaczone wspólną nazwą „zakończenie stosunku pracy“, zaś termin „stosunek pracy“ jest również użyty np. w art. 458, 462, 463, 466, 469, 470 k. z. itp. Zestawienie tych przepisów upoważnia do stwierdzenia, że „stosunek pracy“ jest stanem prawnym między dwiema osobami wynikłym na skutek zawarcia umowy o pracę. Zaznaczyć jednak należy, że w pewnych sytuacjach ciągły stosunek pracy oparty nawet na kilku kolejno zawieranych umowach o pracę może powodować pewne skutki prawne. Tak więc w myśl art. 469 § 3 k. z. po 10 latach trwania stosunku pracy pracownik nabywa pewne uprawnienia i nie jest konieczne, aby ten stosunek pracy opierał się na jednej tylko umowie przez cały czas, przeciwnie — wydaje się możliwe przyjęcie założenia, że nawet kolejne zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę na przestrzeni tych lat 10 nie pozbawia pracownika uprawnień z przepisu tego wynikających. Podobnie okres wyczekiwania na powstanie prawa do urlopu w myśl art. 465 uzależniony jest nie od obowiązywania tej samej umowy o pracę, lecz od przebycia określonego czasu w stanie stosunku pracy. Zagadnienia te nabierają ostatnio coraz większej aktualności w związku z tym, iż najnowsze ustawodawstwo przewiduje możliwość zmuszenia pracodawcy do wejścia w umowny stosunek pracy. Mianowicie dotyczy to inwalidów (ustawa z 17 marca 1932 r.) oraz uczestników walk o niepodległość państwa polskiego (ustawa z 2 lipca 1937 r.).

Pomimo dużej wartości pracy prof. Rosenkranza pozwalamy sobie jednak wyrazić pogląd, że autora stać na mniej polemiczne naświetlenie zagadnień, zwłaszcza że w literaturze polskiej wybitnie brak systematycznego opracowania istoty umowy o pracę. Opracowanie tego rodzaju np. w języku włoskim mieści się w świetnej książce Luigi de Litala, „Il Contratto di Lavoro“, wydanej w Turynie w 1937 r. na 626 str. rozważającej w sposób systematyczny istotę umowy o pracę, jej cechy i koneksje. Przyznajemy, że polemiczny charakter pracy prof. Rosenkranza wyliczyć należy jako najistotniejsze co do niej zastrzeżenie. Mniejsze znaczenie mają pewne uwagi, jakie nasuwa rozdział poświęcony ubezpieczeniom społecznym. Chcemy wyrazić nadzieję, że dokonane ostatnio odsunięcie się autora od zagadnień praktycznych umożliwi mu z szerszej perspektywy dochodzenie do bardziej ogólnych pojęć, co pozwoli wykorzystać posiadane olbrzymie doświadczenie, zasób wiedzy i przysłowiową pracowitość na opracowania systematyczne o nieprzemijającej wartości w literaturze prawniczej polskiej, których od czcigodnego autora oczekują młodsi jego koledzy, zarówno praktycy, jak i teoretycy.

W.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

CZAS PRACY W NIEMCZECH.

Czas pracy w Niemczech jest obecnie unormowany przepisami zarządzeń ogłoszonych w Reichsgesetzblatt z dn. 2 maja 1938 r., dotyczących zarówno pracowników przemysłowych i handlowych, jak i funkcjonariuszy publicznych. Ustawodawstwo to wprawdzie w zasadzie potwierdza zasadę 8-godzinnego dnia pracy przyjętą przez Trzecią Rzeszę w dniu 26 lipca 1934 r., lecz po ustaleniu samej zasady wylicza cały szereg wyjątków. Aby podkreślić, że zasada 8-godzinnego dnia pracy jest utrzymana tylko w sposób teoretyczny, marszałek Goering delegowany do wykonania planu czteroletniego oświadczył w przemówieniu z dn. 13 maja 1938 r. w Lintz: „8 godzin pracy dziennie nie wystarcza. Należy pracować. Nie może być dla nikogo wyjątków. Nasze pokolenie winno odrobić czas utracony". Najdonioślejszym wyjątkiem od zasady 8-godzinnego dnia pracy jest przepis, że umowa o pracę pomiędzy każdym pracodawcą i pracownikiem może przewidywać 10-godzinne trwanie czasu pracy. Od czasu wejścia w życie planu czteroletniego zasada ta została wprowadzona w licznych zakładach przemysłowych. Jednak zasada 10-godzinnego czasu pracy nie stanowi nieprzekraczalnego maksimum. Urząd nadzoru nad pracą (Gewerbeaufsichtsrat) może przedłużyć trwanie czasu pracy w poszczególnych zakładach pracy ponad 10 godzin, „jeżeli wymaga tego interes powszechny". 11-godzinny a nawet 12-godzinny dzień pracy jest w praktyce regułą stosowaną powszechnie w ciężkim przemyśle oraz w zakładach pracy produkujących artykuły zastępcze dla życia gospodarczego.

Drugim wyjątkiem od zasady 8-godzinnego dnia pracy jest przepis, że każdy pracownik umysłowy lub robotnik obowiązany jest w ciągu roku do przepracowania przez 30 dni o 2 godziny dłużej, przy czym za czas ten otrzymuje dopłatę wynoszącą w zasadzie 25%. Stosowanie norm czasu pracy w różnych gałęziach pracy jest różne, przy czym odgrywają też pewną rolę i warunki lokalne.

Funkcjonariusze publiczni w zasadzie obowiązani są do pracy przez 51 godzin na tydzień, z wyjątkiem Berlina, Hamburga, Monachium i Drezna, gdzie obowiązuje 48 i pół godzin pracy tygodniowo. Jeżeli jednak warunki służby tego wymagają, dopuszczalne jest stosowanie wszelkiego przedłużenia pracy bez żadnej dopłaty.

Dla pracowników umysłowych w zasadzie czas pracy wynosi 8 godzin, wszakże stosowane są liczne wyjątki. Sprzedawcy sklepowi winni kończyć pracę o godz. 19.

Do robotników w praktyce zasada 8-godzinnego dnia pracy nie jest stosowana, lecz norma 10-godzinna lub nawet wyższa stosownie do potrzeb produkcji. Dla górników prawo przewiduje w zasadzie 8-godzinny dzień pracy, wszakże w stosunku do górników, których stan zdrowia na to pozwala, może nastąpić przedłużenie czasu pracy do 8 i pół godzin pracy, a na zarządzenie specjalne — nawet i więcej. Czas pracy pod ziemią jest rozmaity w zależności od okręgu, warunków pracy w danej kopalni, temperatury itp. Praca w wa-

runkach szczególnie uciążliwych dla zdrowia, pod ziemią, która poprzednio była wykonywana przez godz. 6, obecnie jest wykonywana przez godz. 7.

W stosunku do wszystkich kategorii pracowników umysłowych i robotników prawo zawiera pewne zasady, od których zresztą zachodzą liczne wyjątki. W myśl zasad tych pomiędzy chwilą przerwania pracy a chwilą ponownego jej podjęcia w następnym dniu winno upłynąć co najmniej 11 godzin. Każdy pracownik ma prawo w czasie pracy do jednej przerwy pół godzinnej lub dwóch przerw kwadransowych, wliczanych do czasu pracy i opłacanych według normalnej taryfy. W licznych dużych zakładach pracy Front Pracy uzyskał dla pracowników zwolnienie raz na tydzień po południu z przeznaczeniem na uprawianie sportów, przy czym odpowiednie godziny są opłacane według normalnej taryfy.

Czas pracy kobiet jest taki sam jak dla mężczyzn, wszakże prawo zabrania pracy kobiet pod ziemią oraz pracy nocnej z pewnymi wyjątkami od godz. 8 wieczór do godz. 6 rano. Kobiety mają prawo w czasie pracy do następujących przerw: 20 minutowej, jeżeli czas pracy wynosi mniej niż 8 godzin i 45 minutowej, jeżeli czas pracy przekracza 8 godzin. Przerwy te wlicza się do czasu pracy i opłaca według normalnej taryfy.

Nowe ustawodawstwo niemieckie zawiera daleko idące ograniczenia pracy dzieci i młodocianych, opierając się na założeniu, że przedwczesna praca jest wybitnie szkodliwa dla rozwoju rasy germańskiej.

Praca ręczna dzieci do lat 14 jest zakazana.

Młodociani w wieku od lat 14 do 18 mogą pracować nie więcej niż przez 8 godzin dziennie lub 48 godzin tygodniowo. Praca nocna dzieci i młodocianych jest zakazana. Młodociani obowiązani są uczęszczać do szkół zawodowych, a godziny obecności w szkole liczy się za czas pracy i opłaca się według taryfy. Poza tym w stosunku do młodocianych istnieje obowiązek zapewnienia wypoczynku tygodniowego od soboty godz. 14 do poniedziałku godz. 6 rano. Wreszcie prawo normuje szczegółowo zasady dorocznego urlopu płatnego dla młodocianych do lat 18, a mianowicie: w ciągu 15 dni — dla dzieci do lat 16 i w ciągu 12 — dla młodocianych od lat 16 do 18; a wreszcie w ciągu 18 dni, jeżeli młodociani biorą udział w obozie lub w wycieczce organizowanej przez Hitlerjugend.

Stosownie do powołanych przepisów władze naczelne korzystają z dużej swobody w zakresie zwiększania według własnego uznania norm czasu pracy, zaś pracownik nie jest uprawniony domagać się stosowania do niego nie tylko norm 8-godzinnych, lecz nawet normy wymienionej w zawartej z nim umowie, jeżeli tylko interes powszechny tego wymaga. W ten sposób interes powszechny uzyskuje przewagę nad interesem jednostki, co stanowi podstawę nowego ustawodawstwa pracy Trzeciej Rzeszy.

ZASADNICZY UKŁAD ZBIOROWY PRACY W NORWEGII.

Norwegia posiada osobną ustawę z 5 maja 1927 r. poświęconą umowom zbiorowym pracy nazywanym po norwesku umowami taryfowymi („tariffavtale"). Umowa taryfowa w myśl tego prawa jest to „umowa zawarta pomiędzy związkiem pracowniczym („fagforening") i jednym pracodawcą lub związkiem pracodawców („arbeidsgiverforening") w celu normowania warunków pracy

i płac oraz wszelkich innych zagadnień dotyczących pracy". Art. 2 ustawy nakłada na związki robotnicze i pracodawców lub ich zrzeszenia obowiązek komunikowania wszelkich żądanych informacji Ministerstwu Spraw Społecznych lub Rozjemcy Państwowemu. Umowy taryfowe winny być sporządzone na piśmie i winny zawierać postanowienia dotyczące terminu wypowiedzenia i okresu obowiązywania, nadto w ciągu dwóch tygodni od chwili podpisania umowy poświadczony odpis umowy winien być doręczony Rozjemcy Państwowemu. Jeżeli umowa nie zawiera szczególnych postanowień co do terminu, wówczas uważa się, że układ taryfowy obowiązuje przez okres lat trzech. Związki pracownicze i pracodawców ponoszą odpowiedzialność za naruszenie umowy taryfowej, którą zawarły i która wiąże ich członków, i nie mogą skutecznie uchylić się od tej odpowiedzialności. Jeżeli członek związku robotniczego lub zrzeszenia pracodawców jest winien bezprawnego przerwania pracy wbrew umowie, ponosi odpowiedzialność za niego właściwy związek, chyba iż dowiedzie, że nie ponosi za to żadnej winy i że wszelkimi środkami pozostającymi do jego dyspozycji usiłował przeszkodzić zerwaniu umowy.

Niezależnie od postanowień dość obszernej ustawy z 1927 r. umowy zbiorowe norweskie unormowane są nadto postanowieniami tzw. Zasadniczego Układu zawartego w dn. 9 marca 1935 r. pomiędzy naczelnym związkiem pracodawców norweskich („Norks arbeidsgiverforening") i zrzeszeniem norweskich robotników („Arbeidernes faglige Landsorganisasjon"). Układ ten wiąże wszystkie związki zawodowe, które należą do zrzeszenia i obowiązuje na czas do dn. 31 grudnia 1939 r., może jednak ulec przedłużeniu, jeżeli żadna ze stron w tym terminie go nie rozwiąże. Układ zasadniczy uznaje zasadę zrzeszania się stron i zapewnia istnienie w zakładach pracy delegacji robotniczych oraz określa zadania tych delegacji. Układ ten zawiera z kolei postanowienia o skutkach przystąpienia przez pracodawców i pracowników do właściwych związków w okresie trwania układów taryfowych, normuje treść zaświadczeń o wykonywaniu pracy, doręczanych pracownikom, porządkuje sposób wypowiadania umów zbiorowych, ustala warunki przeprowadzania referendum wśród zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz zawiera postanowienia w przedmiocie tzw. lokautów i strajków solidarności.

Zasługuje tu na bliższe omówienie sprawa delegacji robotniczych w zakładach pracy. W istocie instytucja delegacji została wprowadzona jeszcze przez ustawę z 23 lipca 1920 r. w trybie dość pośpiesznym, co spowodowało liczne luki i wątpliwości. W myśl ustawy delegacja robotnicza, która winna się składać z dwóch do dziesięciu członków, posiada uprawnienia doradcze, przy czym istnieje jedynie obowiązek wysłuchania jej opinii w przypadkach zasadniczych zmian w prowadzeniu przedsiębiorstwa, które mogłyby się odbić na warunkach pracy, w kwestiach płac, czasu pracy, godzin nadliczbowych, w sprawach organizacji pracy oraz w kwestiach kas pomocy i innych instytucji dobroczynnych. Natomiast ustawa nie dała delegacjom żadnych uprawnień w związku z wydalaniem robotników. W rzeczywistości ustawa nie jest wykonywana, albowiem zastąpiły ją w praktyce postanowienia cytowanego Układu Zasadniczego z 9 marca 1935 r.

Delegacje pracownicze w myśl tego układu są uprawnione do współdziałania z pracodawcami w opracowaniu regulaminów pracy, czyli karty organi-

zacji pracy dla danego zakładu. Nadmienić należy, że sama instytucja regulaminu pracy zalegalizowana została przez osobną ustawę z 19 czerwca 1936 r. Delegacje robotnicze uzyskały uprawnienie zagwarantowane przez Układ Zasadniczy do prowadzenia rokowań z kierownikami zakładów pracy w przedmiocie wszelkich zmian w warunkach pracy oraz wydalań z pracy, jak również celem utrzymania zasad „szczerej współpracy“ pomiędzy pracodawcami i pracownikami i współdziałania w likwidowaniu zadrażnień, które mogłyby wynikać. Zwalnianie delegatów pracowniczych bez uzasadnionego powodu zostało przez Układ Zasadniczy zakazane.

Przedstawiona próba uporządkowania zasadniczych warunków funkcjonowania delegacji robotniczych poprzez ogólnopaństwowy Układ Zasadniczy w Norwegii jest interesującym doświadczeniem w zakresie przenoszenia pewnych zagadnień z ustaw państwowych do umownego prawa układów zbiorowych pracy.

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

WIELKA BRYTANIA.

CHARAKTER WYPŁATY I WYNAGRODZENIA ZA URLOP W CHWILI ZAKOŃCZENIA PRACY.

W przypadku gdy robotnik otrzymał w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę wynagrodzenie za należny mu urlop, okresu, za który wypłacono mu ekwiwalent urlopowy, nie uważa się za czas pozostawania bez pracy.

W dniu 4 czerwca 1938 r. skarżący, będący członkiem Związku Zawodowego Górników, zwolniony został z pracy w kopalni Monmoutshire. Jednocześnie ze zwolnieniem z pracy zarząd kopalni wypłacił skarżącemu oprócz należnej mu płacy za dotychczasową jego pracę wynagrodzenie w wysokości Ł. 3 za czas urlopu od dnia 6—11 czerwca 1938 r. Skarżący po zwolnieniu z pracy zwrócił się do Urzędu Ubezpieczeń z żądaniem wypłaty zasiłku z tytułu bezrobocia za czas od dnia 4 czerwca 1938 r. Urząd Ubezpieczeń żądaniu temu odmówił, motywując swą decyzję tym, że skarżący nie pozostawał bez pracy od dn. 6 do 11 czerwca 1938 r., gdyż za wspomniany okres otrzymał wynagrodzenie urlopowe. W tych więc warunkach skarżący nie był uprawniony do żądania świadczeń z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia za czas od dn. 6 do 11.VI.1938 r. oraz zaliczenia tego okresu na poczet ciągłości świadczeń.

Od decyzji Urzędu Ubezpieczeń rzecznik skarżącego odwołał się do organu sądowego I instancji, zwanego Court of Referees, który podzielając motywy zawarte w zaskarżonym orzeczeniu zatwierdził je w całej rozciągłości. Od decyzji Court of Referees rzecznik skarżącego wniósł odwołanie do ostatniej instancji sądowej, tj. do Umpire, wywodząc, że wynagrodzenie otrzymane przez skarżącego w okresie przyznanego mu przez zarząd kopalni urlopu nie było płatnym urlopem, a jedynie opóźnioną wypłatą dodatku ruchomego do płacy zasadniczej, obliczonego na podstawie zwyżki zysków przedsiębiorstwa ustalonych w poprzednim okresie gospodarczym. Na poparcie swego twierdzenia rzecznik skarżącego powołał się na przepis ust. 18 umowy zbiorowej zawartej w dn. 4.IV.38 r. pomiędzy zainteresowanymi stronami w przedmiocie płatnych

urlopów, w myśl którego przy obliczaniu dodatku ruchomego do płacy zasadniczej, w zależności od wyników osiągniętych z produkcji, tj. od nadwyżki zysków, wydatki urlopowe wlicza do kosztów produkcji na równi z wynagrodzeniem za płacę normalną.

Umpire zajął analogiczne stanowisko z organem niższej instancji wywodząc, że wynagrodzenie otrzymane przez skarżącego nie miało charakteru opóźnionej płacy (deferied wage) i dotyczyło wyłącznie okresu urlopowego, za który należała się zapłata w myśl odnośnych przepisów umowy zbiorowej o płatnych urlopach.

Opierając się na zebranym w sprawie materiale dowodowym Umpire doszedł do wniosku, że skoro umowa o pracę ze skarżącym nie wygasła jeszcze w dniu 4 czerwca 1938 r., gdyż otrzymał on wynagrodzenie urlopowe za czas od 6 do 11 czerwca 1938 r., przeto nie można go uważać za pozostającego bez pracy we wspomnianym okresie. W tych więc warunkach skarżący nie ma prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia za czas od 6 do 11 czerwca 1938 r. jak również nie może żądać zaliczenia tego okresu na poczet ciągłości świadczeń. (Sprawa Nr 2982/38 z 3.VIII.1938 r.).

Podstawę prawną przy rozstrzygnięciu wspomnianego wyżej sporu stanowiły następujące akty prawne:

1) umowa zbiorowa o rozjemstwie zawarta w dniu 5.IV.1937 r. pomiędzy związkiem właścicieli kopalń węgla w Południowej Walii (Southwales) i Monmouthshire a związkiem pracowników górniczych;
2) umowa zbiorowa z dnia 4 kwietnia 1938 r. zawarta pomiędzy tymi samymi uczestnikami w przedmiocie płatnych urlopów;
3) instrukcja wykonawcza Nr 32 do umowy zbiorowej z dn. 4.IV.1938 r.

Ad p. 1) Umowa zbiorowa z dnia 5.IV.1937 r. (Conciliation Board Agreement) ustanawia specjalny organ do rozstrzygania zatargów zbiorowych wynikłych pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Organem tym jest Komisja Rozjemcza (Conciliation Board). Ponadto umowa ta określa pojęcie płacy minimalnej (minimal wage), normuje wysokość podstawowego wynagrodzenia za pracę (standard base rate) oraz oznacza metodę obliczania dodatku procentowego (additional percentage) do płacy zasadniczej. W myśl cytowanej umowy płaca minimalna pracownika składa się z płacy zasadniczej oraz z ruchomego dodatku procentowego, którego stopa w 1937 r. wynosiła 30% płacy podstawowej. Wysokość stopy procentowej dodatku ruchomego do płacy zasadniczej oblicza się w zależności od wyników produkcji, tj. od nadwyżki zysków przedsiębiorstwa, ustalonej w okresie (period of ascertainement) poprzedzającym obliczenie (art. 15 umowy zbiorowej z dn. 5.IV.37 r.).

Obliczona w ten sposób stopa stanowi minimalny dodatek procentowy (minimal percentage) do płacy podstawowej.

Poza tym umowa przyznaje pracownikom prawo do korzystania z 12 niepłatnych dni urlopowych (general holidays) w ciągu roku (art. 1 i 2 cyt. umowy).

Ad p. 2) Uzupełnieniem umowy zbiorowej z dnia 5.IV.1937 r. jest umowa zbiorowa z dn. 4.IV.1938 r. o płatnych urlopach (Agreement for the provision of Holidays with Pay for Workmen employed in the Southwales and Montmoutshire Coalfields).

W myśl wspomnianej umowy (art. 3) pracownicy objęci układem zbio-

rowym uprawnieni są do korzystania z 6 następujących po sobie płatnych dni urlopowych w okresie letnim.

O ile pracownik wykorzystuje urlop poza okresem letnim, wówczas wynagrodzenie urlopowe podlega opowiedniej redukcji w zależności od tego, czy pracownik traci więcej niż jedną zmianę roboczą w wybranym przez siebie tygodniu (art. 6).

Pracownik może wykorzystywać swój urlop częściowo, jednakże suma należnego mu wynagrodzenia za poszczególne dni urlopowe nie może przekraczać granicy maksymalnej przewidzianej dla płatnych urlopów w danym okresie (art. 8).

Pracownik obowiązany jest w zasadzie do korzystania z urlopu w okresie letnim, tj. od 1 czerwca do 30 września każdego roku (art. 9).

Zarząd kopalni może bądź udzielić zbiorowego urlopu swym pracownikom w określonym tygodniu zamykając na ten okres zakład pracy, bądź też przyznawać urlopy indywidualnie w okresie urlopowym (art. 12).

Przy obliczaniu stopy procentowej dodatku do płacy zasadniczej w zależności od wyników produkcji, tj. nadwyżki zysków, wydatki urlopowe wlicza się do kosztów produkcji na równi z płacą za normalną pracę (art. 18).

Ad p. 3) Do umowy zbiorowej o płatnych urlopach z dn. 4.IV.1938 r. wydana została specjalna instrukcja wykonawcza Nr 32.

W myśl cytowanej instrukcji zarząd kopalni wyznacza pracownikom w okresie letnim terminy urlopów według swego swobodnego uznania.

W razie częściowego wykorzystania urlopu przez pracownika, stosownie do art. 8 przepisów umowy zbiorowej o płatnych urlopach, zarząd kopalni nie ma obowiązku zatrudnienia ich w ciągu pozostałych dni w tygodniu, nie objętych urlopem.

Na zakończenie omówić należy właściwość i tryb postępowania organów powołanych do rozstrzygania sporów wynikłych na tle ustawy o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia (Unemployment Insurance act, 1935).

„The Umpire" jest to szczególny organ sądowy niezawisły od Ministra Pracy, działający w oparciu prawnym o Koronę stosownie do ustawy z 1935 r. o ubezpieczeniu od bezrobocia. Umpire orzeka w sporach o świadczenia w ostatniej instancji. Prawo odwołania do Umpire przysługuje tzw. „Insurance Officer", czyli Urzędowi Ubezpieczeniowemu, związkowi, którego skarżący jest członkiem, i za zezwoleniem przewodniczącego sądu niższej instancji („Court of Referees") — samemu skarżącemu. Sam skarżący jest uprawniony nadto do wniesienia skargi, jeżeli wyrok sądu niższego nie zapadł jednomyślnie.

Opisane wyżej rozstrzygnięcie Umpire (sprawa Nr 2982/38) dotyczy ciekawej sytuacji praktycznej, zachodzącej również i w Polsce. Jednak w Polsce w przypadku niewykorzystania przez pracownika do chwili zwolnienia urlopu wypoczynkowego — z reguły wypłaca się tzw. odszkodowanie za niewykorzystany urlop, a wówczas odpowiedni okres nie jest traktowany jako okres trwania stosunku pracy.

B. C. B.

WIADOMOŚCI.

PRZEPISY I ZARZĄDZENIA.

OKÓLNIK Nr 53/38 MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 20 października 1938 r. Nr Pin. 1b/2-8
w sprawie poprawy stosunków pracy.
(Dz. Urz. Min. Op. Społ. Nr 22, poz. 287).

Obecnie stabilizująca się poprawa sytuacji gospodarczej umożliwia w szerszym zakresie organizowanie higienicznych warunków pracy.

W związku z powyższym polecam Panom inspektorom wszcząć wzmożoną akcję w sprawie polepszenia warunków pracy w zakładach przemysłowych, górniczych i hutniczych.

Przedmiotem tej akcji winny być przede wszystkim niżej wymienione zagadnienia dotyczące higieny pracy jako to:

1) przestronność i czystość pomieszczeń pracy,
2) należyte oświetlenie naturalne i sztuczne,
3) należyte ogrzewanie i przewietrzenie,
4) rozbudowa i należyte urządzenie:
   a) umywalni i szatni, przy czym oddzielnych umywalni i szatni dla kobiet w zakładach zatrudniających ponad 5 kobiet,
   b) w zakładach zatrudniających ponad 100 kobiet kąpieli dla kobiet i żłobków dla niemowląt,
   c) kąpieli i w innych zakładach, jeżeli kąpiel po pracy jest konieczna dla zdrowia z uwagi na szczególne niehigieniczne warunki pracy,
   d) jadalni,
   e) aparatury z wodą do picia;
5) ogólny wygląd i stan zakładu pracy i jego otoczenia:
   a) czystość i porządek na podwórzach (odpowiednie ścieżki i chodniki, trawniki, zakrzewienie, usuwanie rupieci itp.),
   b) czystość i schludność zewnętrzna budynków i ogrodzeń (odpowiednie utrzymywanie ścian i płotów, obsadzanie granic nieruchomości drzewami, krzewami, obsadzenie murów roślinami pnącymi itp.).

Wymienioną akcją winny być objęte przede wszystkim zakłady zatrudniające ponad 20 robotników. Akcja winna być prowadzona stopniowo — poczynając od zakładów największych.

Zakłady pracy, zatrudniające poniżej 20 robotników należy obejmować akcją w miarę możliwości.

Głównym zadaniem akcji winno być zaprowadzenie w zakładach pracy urządzeń trwałych i solidnych, odpowiadających zasadom higieny i techniki. Przy takich urządzeniach, jak jadalnie, poczekalnie itp. należy dążyć do nadania im również wyglądu estetycznego (np. kwiaty na oknach itp.).

Podjęcie wyżej wymienionej akcji nie powinno w żadnym wypadku wpłynąć ujemnie na wykonywanie zadań inspekcji pracy w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Wobec stwierdzenia w zakładach pracy niejednokrotnie nadmiernego obciążenia pracą pracowników i stosowania systemów organizacji pracy, zmu-

szających pracowników do wysiłków, przekraczających granice wytrzymałości organizmu człowieka, polecam Panom inspektorom zwrócenie szczególnej uwagi na warunki pracy pod względem obciążenia pracy. W razie stwierdzenia nadmiernego obciążenia pracą Panowie inspektorzy winni wydać zarządzenia ustalające granice dopuszczalnego obciążenia pracą. W wypadkach wątpliwych i bardziej skomplikowanych należy działać w porozumieniu z Ministerstwem.

OKÓLNIK MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 17 listopada 1938 r. Nr Pp. 10/0-8

w sprawie postanowień układów zbiorowych pracy dotyczących uczniów przemysłowych.

(Dz. Urz. Min. Op. Sp. Nr 24, poz. 317).

Ustawa o układach zbiorowych pracy w art. 1 ust. (1) pkt 1 stanowi, że układ zbiorowy pracy ustala warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę lub umowy o naukę uczniów przemysłowych. Pojęcie „ucznia przemysłowego" zostało określone przez właściwe przepisy prawa przemysłowego. Z przepisów ustawy o układach zbiorowych pracy, przy jednoczesnym uwzględnieniu odnośnych przepisów prawa przemysłowego, wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy, dotyczące uczniów, odnosić się mogą wyłącznie do uczniów przemysłowych w rozumieniu prawa przemysłowego.

Wbrew powyższym zasadom w licznych układach zbiorowych pracy nazwę „uczniów" stosuje się również do tzw. robotników przyuczanych, do robotników przechodzących do innej pracy lub po prostu do robotników młodocianych, przez stworzenie pozoru, że robotnicy ci rzekomo czegoś się uczą. Celem takiego rozszerzenia pojęcia „ucznia" jest uzyskanie oszczędności na kosztach robocizny, albowiem stawki uczniów ustala się z reguły na poziomie niższym od stawek wszelkich kategoryj robotników.

W związku z tym proszę Panów Inspektorów o zwrócenie uwagi na właściwe stosowanie przepisów prawa, dotyczących uczniów przemysłowych, zarówno przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, jak i przy stosowaniu postanowień układów już zawartych. W jednym i drugim przypadku odrębne normy układowe dla uczniów winny odnosić się wyłącznie do uczniów odbywających naukę zawodową na podstawie prawa przemysłowego, natomiast w żadnym razie nie mogą obejmować innych kategoryj robotników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie umowy o naukę w rozumieniu prawa przemysłowego. W przypadku przedstawienia do rejestracji układu, w którym figuruje formuła „uczniowie", można nawet zawieszać odnośny punkt układu z powodu sprzeczności z prawem przemysłowym, jeżeli z treści układu wynikać będzie, iż nazwa ucznia użyta została niewłaściwie.

Z drugiej strony należy przy zawieraniu układów zbiorowych dążyć do ścisłych definicji kategorii pracowników, aby treść odpowiadała istotnym warunkom pracy i nie powodowała tarć przy zakwalifikowaniu pracowników.

PISMO OKÓLNE MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 15 października 1938 r. Nr Pzm. 11 A/46-8

o opłatach na Fundusz Pracy od wynagrodzeń uczniów (terminatorów).

(Dz. Urz. Min. Op. Sp. Nr 23, poz. 309).

Zgodnie z art. 477 kodeksu zobowiązań i art. 116 ust. 11 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R. P. Nr 53, poz. 468) w brzmieniu ustawy z dnia 10 marca 1934 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 350), umowa o naukę jest szczególnym rodzajem umowy o pracę, wynagrodzenie więc, które uczeń (terminator) otrzymuje od swego pracodawcy (mistrza), nosi charakter wynagrodzenia za pracę i jako takie podlega opłacie przewidzianej w art. 15 ustawy z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy (Dz. U. R. P. Nr 22, poz. 163).

Wszelkie sprzeczne z niniejszym pismem okólnym wyjaśnienia i zarządzenia należy uważać za nieobowiązujące.

ZMIANA PRZEPISÓW O SĄDACH PRACY.

Wydany ostatnio dekret Prez. Rzplitej z 21.XI.1938 r. o usprawnieniu postępowania sądowego (Dz. U. R. P. Nr 89, poz. 609) w art. 6 zawiera dość istotną zmianę postępowania w sporach prowadzonych przed sądami pracy oraz w sporach należących do właściwości sądów pracy w miejscowościach, gdzie sądów pracy nie ma i gdzie zamiast nich orzekają sądy grodzkie.

Spory rozpatrywane w sądach pracy dzieliły się dotychczas na 2 grupy, a mianowicie:

a) na spory, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 300 zł oraz

b) spory, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 300 zł.

W sporach pierwszej grupy prawo odwołania się przysługiwało tylko do sądu okręgowego i tylko z przyczyn tzw. kasacyjnych, w związku z czym w sądzie okręgowym w sporach tych sądzili trzej sędziowie zawodowi. Natomiast w sporach drugiej grupy skarga apelacyjna przysługiwała we wszystkich przypadkach, skargi te rozstrzygał sąd okręgowy w składzie złożonym z sędziego okręgowego i 2 ławników, przy czym można było od wyroku sądu okręgowego wnieść skargę kasacyjną.

Obecnie sytuacja w tym zakresie uległa dużej zmianie. Mianowicie w sądach powszechnych ograniczono prawo wniesienia skargi kasacyjnej tylko do przypadków, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia przenosi 1500 zł. Toteż zachowanie dotychczasowej granicy 300 zł w sądach pracy byłoby wysoce niewspółmierne i dlatego dokonano zmiany kwoty uzasadniającej wniesienie skargi kasacyjnej w sprawie wszczętej przed sądem pracy, mianowicie sumę 300 zł podniesiono do 500 zł. W rezultacie istnieją obecnie trzy grupy spraw prowadzonych w sądach pracy, a mianowicie:

a) sprawy do 300 zł, w których, jak dotychczas, przysługuje skarga apelacyjna tylko z przyczyn kasacyjnych do sądu okręgowego,

b) sprawy od 300 do 500 zł, w których służy tylko skarga apelacyjna, ale z wszelkich przyczyn, oraz

c) sprawy ponad 500 zł, w których oprócz skargi apelacyjnej przysługuje nadto skarga kasacyjna.

W związku ze zmianą przepisów o postępowaniu przed sądami pracy wynikła równocześnie konieczność odpowiedniego dostosowania w tym zakresie przepisów w sprawach, które w zasadzie należą do właściwości sądu pracy, są zaś rozstrzygane przez sądy grodzkie tylko dlatego, że w danej miejscowości nie ma sądu pracy. Przypomnieć należy, że stosownie do art. 3 prawa o sądach pracy w sprawach tych orzekają sądy grodzkie, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 5.000 zł, przy czym sądy grodzkie stosują ogólne przepisy kodeksu postępowania cywilnego z pewnymi wyjątkami; dotychczas wyjątków takich było trzy, a mianowicie wyjątek co do właściwości miejscowej sądu — w tym zakresie sąd grodzki obowiązany był stosować art. 17 prawa o sądach pracy i dlatego powód mógł wytoczyć pozew bądź przed sąd, w którego okręgu jest, była lub miała być wykonywana praca, bądź przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy lub siedziba zarządu przedsiębiorstwa, bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, czyli najczęściej w miejscu zamieszkania pozwanego. Drugi wyjątek od przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczył ulg w kosztach sądowych — w sprawach tych obowiązują przepisy o opłatach takie jak w sądach pracy, trzeci zaś wyjątek dotyczył zastępstwa stron przez pełnomocników, a mianowicie pełnomocnikiem strony przed sądem grodzkim w takiej sprawie mogły być nie tylko osoby, które mogą występować w sądach powszechnych, ale również i osoby specjalnie uprawnione do występowania przed sądami pracy, a mianowicie przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych, których strona jest członkiem, upoważnieni przez stowarzyszenia do występowania przed sądami pracy, i działający w zastępstwie pracodawców kierownicy lub funkcjonariusze zakładów pracy, w których pracownicy objęci sporem są zatrudnieni.

Otóż obecnie wszystkie te trzy wyjątki pozostawiono bez zmiany, a dodano do nich nowy czwarty wyjątek co do skargi kasacyjnej; mianowicie stwierdzono, iż w sprawach tych ma zastosowanie „co do dopuszczalności skargi kasacyjnej — art. 35“, czyli przepis zezwalający na wnoszenie skargi kasacyjnej, gdy wartość przedmiotu sporu przekracza 500 zł. Praktycznie poprawka ta nie zmienia dotychczasowego stanu rzeczy w tych sprawach, albowiem i dotychczas w myśl art. 425 k. p. c. skarga kasacyjna służyła tylko wówczas, gdy wartość przedmiotu sporu przenosiła 500 zł. Jednak obecnie ta kwota 500 zł, jak to już wyjaśniono, została podwyższona do 1.500 zł i dlatego należało zrobić wyjątek dla spraw z zakresu pracy najemnej, utrzymując dla nich granicę dotychczasową.

POSZUKIWANIE NOWEJ PRACY PRZEZ PRACOWNIKA.

W sprawie tej ogłosiliśmy w Nr 2 „Przeglądu Prawa Pracy“ z r. 1938 na str. 105 pismo okólne Ministerstwa Opieki Społecznej w sprawie ogólnych zasad stosowania art. 475 kodeksu zobowiązań. Ponieważ na tle tego okólnika wynikły dość liczne zapytania, pragniemy wyjaśnić istotę zasad zawartych w tym okólniku.

Art. 475 k. z. nakłada na pracodawcę obowiązek pozostawienia pracow-

nikowi na jego żądanie odpowiedniego czasu na poszukiwanie innej pracy i to bez zmniejszenia wynagrodzenia, jeśli rodzaj dotychczasowej pracy pracownikowi na to poszukiwanie nie pozwala.

Artykuł ten stosuje się tak do pracowników umysłowych, jak i robotników.

Zachodziły tylko wątpliwości, jakie zasady powinny być przestrzegane przy stosowaniu powyższych przepisów. A więc przede wszystkim, jak długi ma być ten „odpowiedni czas", a po drugie, jakie się należy wynagrodzenie za czas wolny od pracy.

Kwestia czasu. Otóż omawiany okólnik wyjaśnia, że co się tyczy długości okresu czasu, jaki należałoby uznać za odpowiedni do poszukiwania przez robotnika innej pracy, to w tym względzie należy stosować odpowiednik z przepisów, zawarty w rozporządzeniu o umowie pracowników umysłowych. A mianowicie w myśl art. 35 tego rozporządzenia czas ten wynosi przynajmniej trzy dni robocze miesięcznie. Wobec tego stwierdza okólnik, słuszne jest przyznanie robotnikowi półtora dnia wolnego od pracy czasu w okresie ustawowego, dwutygodniowego wypowiedzenia z tym, iż robotnik korzystałby z tego czasu za uprzednim zawiadomieniem pracodawcy przynajmniej na jeden dzień naprzód.

Kwestia wynagrodzenia. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za ten czas, to w myśl okólnika miarodajnymi tu powinny być zasady okólnika z dnia 13 czerwca 1935 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za urlop.

Tak więc przy płacy na akord lub od sztuki robotnik winien otrzymać wynagrodzenie według cennika obowiązującego w czasie poszukiwania przez niego pracy. Biorąc mianowicie za podstawę ten cennik, należy obliczyć przeciętną dzienną zarobku robotnika w czasie ostatnich trzech miesięcy i pomnożyć przez 1½. Otrzymana suma będzie należnym wynagrodzeniem.

Natomiast przy płacy od godziny lub na dniówkę należy obliczyć przeciętną liczbę dni przepracowanych na tydzień na przestrzeni ostatnich trzech miesięcy (tzn. całkowitą liczbę dni przepracowanych w tym okresie podzielić przez 13). Dzienną płacę robotnika pomnożyć przez tę przeciętną i wreszcie otrzymany rezultat podzielić przez 6. Wynik pomnożony przez 1½ daje odpowiednie wynagrodzenie.

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT“, Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.